

# Effaith pandemig Covid-19 ar swyddi i bobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yng Nghymru

Ebrill 2023

Elisa Vigna, Andrea Meek, Stephen Beyer



# Contents

Crynodeb	2
Cyflwyniad	3
Dull	5
Canlyniadau	5
Trafodaeth	10
Caseload	11
Cyfeiriadau	12



# Crynodeb:

## Background

Mae'r astudiaeth yn adrodd effaith pandemig Covid-19, a strategaethau cyfyngu fel cyfyngiadau symud a gweithio o bell, ar swyddi i bobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth. Mae'r astudiaeth yn canolbwyntio ar effaith y cyfyngiadau symud cyntaf a'r cyfyngiadau symud "cyfnod atal byr", a'r camau a gymerwyd i gefnogi pobl ifanc ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth mewn cyflogaeth.

## Method

Casglwyd data gan y garfan o bobl ifanc sy'n gweithio yng Nghymru ar hyn o bryd ac a gafodd gefnogaeth gan hyfforddwyr swyddi gan y Prosiect Engage to Change, ar drefniadau ffyrlo, cadw swyddi a cholli swyddi.

## Results

Cynhaliwyd adolygiad o'r sefyllfa waith yn ystod y pandemig ar gyfer 184 o swyddi, gan werthuso cyfran y bobl ifanc oedd yn cael eu rhoi ar ffyrlo neu'n gweithio o bell a'u cymharu â'r boblogaeth gyffredinol yng Nghymru. Mae mentrau arloesol i gefnogi pobl ifanc sy'n cael eu rhoi ar ffyrlo, eu diswyddo, neu'n chwilio am gyflogaeth yn cael eu disgrifio.

## Conclusions

Fe wnaeth Engage to Change gynnig dull aml-asiantaethol a chefnogi pobl ifanc ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth yn llwyddiannus yn ystod rhan gyntaf pandemig Covid-19. Roedd cyfraddau ffyrlo yn debyg i'r boblogaeth gyffredinol yng Nghymru. Roedd yn ymddangos bod hyfforddi swyddi yn cynnig amddiffyniad rhag colli swydd i'r grŵp bregus hwn o weithwyr.

## Cefndir

Mae cyflogaeth i bobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yn her wirioneddol gan fod lefel y gyflogaeth ar eu cyfer yn isel. Dim ond 5.1% o oedolion ag anabledd deallusol sy'n hysbys i wasanaethau cymdeithasol yn Lloegr(NHS Digital, 2022) a 22% o oedolion awtistig yn y DU sydd mewn rhyw fath o gyflogaeth â thâl(ONS, 2021).

Fodd bynnag, gyda'r gefnogaeth bersonol gywir, gall unigolion ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth gael mynediad i'r farchnad lafur a byw bywydau annibynnol(Equality Act, 2010). Y model a fabwysiadwyd dros y 30 mlynedd diwethaf yw'r model cyflogaeth â chymorth, a elwir hefyd yn Lleoli, Hyfforddi a Chynnal(Beyer et al., 2010). Mae'r model hwn yn cwmpasu sawl cam, gan ddechrau gyda phroffilio galwedigaethol, lle mae'r darparwr cymorth yn dod i adnabod yr unigolyn i bennu ei alluoedd a'r hyn mae'n eu ffafrio. Yn dilyn y cam hwn mae gweithgaredd dod o hyd i swydd lle mae galluoedd a dyheadau'r unigolyn yn cael eu paru â swydd go iawn bosibl. Yna mae'r swydd yn cael ei dadansoddi a'r tasgau'n cael eu rhannu'n gamau gan anogwr gwaith i'w gwneud yn hawdd ei deall ac yn fwy hygyrch i'r unigolyn. Pan fydd y swydd wedi'i dadansoddi'n llawn, mae'r hyfforddwr swydd yn hyfforddi'r unigolyn yn y gweithle i gyflawni'r dasg i fanyleb y cyflogwr, yn aml yn defnyddio cyfarwyddyd systematig seiliedig ar Ddadansoddi Ymddygiad Cymhwysol i ddilyn dysgu di-wall (Steere and Cavanagh 1997). Mae'r hyfforddwr swydd yn lleihau eu cefnogaeth yn raddol wrth i'r unigolyn ddysgu'r dasg i'w gadael yn annibynnol ac yn hyderus wrth gyflawni tasgau'r swydd (Wenzel, Fisher a Brodhead 2022).

Canfuwyd bod y model cyflogaeth â chymorth yn effeithiol o ran darparu swyddi â thâl mewn ffordd fwy cost-effeithlon(Cimera & Rusch, 1999) and better quality of life outcomes (Eggleton et al., 1999) na modelau eraill fel cyflogaeth warchodol. Mae adolygiad o'r llenyddiaeth hefyd wedi tynnu sylw at yr achos busnes dros gyflogi unigolyn ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth(Beyer & Beyer, 2017) a'r manteision allweddol i gyflogwyr yw dibynadwyedd gweithwyr ag anabledd deallusol o ran prydlondeb, cadw amser a chadw swyddi(Needles & Schmitz, 2006). Pan fyddant yn cael eu cyflogi, mae pobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth hefyd yn helpu i ddatblygu lefelau uwch o gydweithrediad ymhlith cydweithwyr yn y gweithle(Beyer & Beyer, 2017; Kregel & Tomiyasu, 1994).

Cymhwysodd y prosiect Engage to Change y model cyflogaeth â chymorth i gynorthwyo pobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth 16-25 mlwydd oed i gael gwaith cyflogedig i sefydlu ei effeithiolrwydd yng nghyd-destun Cymru.

## Prosiect Engage to Change

Mae cyflogaeth â chymorth wrth wraidd y prosiect Engage to Change, prosiect Cymru gyfan sy'n cefnogi pobl ifanc 16-25 mlwydd oed, Ddim mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET), i ddatblygu sgiliau cyflogaeth drwy gyfleoedd di-dâl a thâl, gyda'r nod o ddarparu swyddi â thâl go iawn yn y gymuned. Cyflwynir y prosiect trwy gonsortiw m o 5 sefydliad sy'n gweithio mewn partneriaeth, yn cael ei ariannu gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol ac mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru. Nod y prosiect yw cefnogi 1,000 o bobl ifanc mewn gweithleoedd cyffredin ac mae'n gweithio gydag 800 o gyflogwyr dros 5 mlynedd (Beyer et al., 2020). Cafodd y prosiect ei ymestyn am ddwy flynedd arall.

Mae'r consortiw m yn cael ei arwain gan Anabledd Dysgu Cymru, y sefydliad ymbarél ar gyfer cyrff anabledd deallusol yng Nghymru, ac mae hefyd yn cynnwys: dwy asiantaeth cyflogaeth â chymorth, Elite Supported Employment Agency ac Agoriad Cyf sy'n darparu cyflogaeth â chymorth hyfforddwyr swyddi i bobl ifanc a chyflogwyr. Yn ogystal â'r gyflogaeth â chymorth, cynigiodd y prosiect Grantiau Datblygu Cyflogwyr am rai dan 6 mis, yn ogystal â phedwar cynllun DFN Project SEARCH a thri chynllun interniaeth cyffredinol. Cynhaliwyd ymchwil ar ganlyniadau'r prosiect gan y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl (NCMH) ym Mhrifysgol Caerdydd. NCMH yw gwerthuswr annibynnol y prosiect, gan sicrhau bod y prosiect yn dylanwadu ar lunwyr polisi ac yn creu gwaddol i'r prosiect.

Mae'r consortiw m yn cael ei arwain gan Anabledd Dysgu Cymru, y sefydliad ymbarél ar gyfer cyrff anabledd deallusol yng Nghymru, ac mae hefyd yn cynnwys: dwy asiantaeth cyflogaeth â chymorth, Elite Supported Employment Agency ac Agoriad Cyf sy'n darparu cyflogaeth â chymorth hyfforddwyr swyddi i bobl ifanc a chyflogwyr. Yn ogystal â'r gyflogaeth â chymorth, cynigiodd y prosiect Grantiau Datblygu Cyflogwyr am rai dan 6 mis, yn ogystal â phedwar cynllun DFN Project SEARCH a thri chynllun interniaeth cyffredinol. Cynhaliwyd ymchwil ar ganlyniadau'r prosiect gan y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl (NCMH) ym Mhrifysgol Caerdydd. NCMH yw gwerthuswr annibynnol y prosiect, gan sicrhau bod y prosiect yn dylanwadu ar lunwyr polisi ac yn creu gwaddol i'r prosiect.

## Effaith Covid-19 ar gyflogaeth a'r prosiect Engage to Change

Roedd y prosiect Engage to Change ar fin cyrraedd diwedd ei bedwaredd flwyddyn o weithredu pan darodd argyfwng Covid-19 y gymuned, ac o ganlyniad y farchnad lafur. Arweiniodd hyn at gyfnodau clo a "chyfnodau atal byr" lle cyfyngwyd ar symud a chymysgu'r boblogaeth gyffredinol; cau gweithleoedd a lleoliadau cyhoeddus; gosod gweithwyr yn sgil hynny; a chyfyngiadau wrth ymgymryd â swyddi newydd. Yng Nghymru, fel mewn mannau eraill yn y DU, cafodd trefniadau "ffyrlo" eu rhoi ar waith a oedd yn talu cyflogwyr am gyfran o gyflogau staff oedd yn cael ei dalu tra bod busnesau ar gau yn ystod cyfyngiadau symud dan orfodaeth y llywodraeth. Roedd gweithwyr ag anableddau deallusol yn gymwys ar gyfer y trefniadau ffyrlo hyn fel unrhyw weithiwr arall.

## Effaith Covid-19 ar gyflogaeth a'r prosiect Engage to Change

Roedd y prosiect Engage to Change ar fin cyrraedd diwedd ei bedwaredd flwyddyn o weithredu pan darodd argyfwng Covid-19 y gymuned, ac o ganlyniad y farchnad lafur. Arweiniodd hyn at gyfnodau clo a "chyfnodau atal byr" lle cyfyngwyd ar symud a chymysgu'r boblogaeth gyffredinol; cau gweithleoedd a lleoliadau cyhoeddus; gosod gweithwyr yn sgil hynny; a chyfyngiadau wrth ymgymryd â swyddi newydd. Yng Nghymru, fel mewn mannau eraill yn y DU, cafodd trefniadau "ffyrlo" eu rhoi ar waith a oedd yn talu cyflogwyr am gyfran o gyflogau staff oedd yn cael ei dalu tra bod busnesau ar gau yn ystod cyfyngiadau symud dan orfodaeth y llywodraeth. Roedd gweithwyr ag anableddau deallusol yn gymwys ar gyfer y trefniadau ffyrlo hyn fel unrhyw weithiwr arall.

Roedd consortiwm Engage to Change yn wynebu nifer o heriau wrth ddarparu cyflogaeth mewn pandemig. Roedd yn rhaid iddo ailddyfeisio ei hun a dod o hyd i ffyrdd newydd o gefnogi pobl ifanc. Hyd yma, nid oes unrhyw astudiaethau sy'n adrodd sut yr effeithiwyd ar brofiad cyflogaeth pobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth o dan reolau pandemig. Darganfu astudiaeth debyg o 818 o deuluoedd pobl ag anableddau deallusol fod mwyafrif y cyfranogwyr yn nodi eu bod wedi colli rhywfaint o wasanaeth addysgol a bod hanner y sampl yn derbyn rhyw fath o gefnogaeth o bell (Jeste et al., 2020).

Mae'r astudiaeth hon yn cymharu effaith argyfwng Covid-19 ar brofiad cyflogaeth pobl ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth yn ystod ac ar ôl pandemig Covid-19, gan gynnwys rhoi'r gorau i waith a'u cynnwys mewn trefniadau ffyrlo, diswyddiadau, a dychwelyd i gyflogaeth ar ôl y cyfyngiadau symud, a'r rôl y gall cyflogaeth â chymorth ei chwarae yn y math hwn o argyfwng.



## Dull

Casglwyd data ar ganlyniadau cyflogaeth ar yr holl gyfranogwyr a gyfeiriwyd ar y prosiect rhwng mis Mehefin 2016 a mis Mai 2020. Cafodd data eu cofnodi a'u hanfon yn ddiogel i'r tîm ymchwil gan hyfforddwyr swyddi gan ddefnyddio rhaglen bwrpasol wedi'i gosod ar iPads neu dabledi Android. Roedd y data'n cynnwys disgrifiadau o'r bobl a gyfeiriwyd: diagnosis anabledd cymwys; anableddau cyd-forbidrwydd ac anawsterau dysgu; cefndir addysgol a statws anghenion arbennig yn yr ysgol; oedran; rhyw; ac ethnigrwydd. I'r rhai sy'n mynd i leoliadau gwaith â thâl a di-dâl, interniaethau â chymorth a swyddi â thâl, roedd y data'n cynnwys: teitl swydd/lleoliad; enw'r cyflogwr; y math o waith; cyflog (lle bo'n berthnasol); a'r oriau a weithiwyd. Roedd y prosiect yn monitro pobl ifanc dros amser i weld a wnaethant gynnal eu cyflogaeth yn ystod y pandemig, drwy'r cyfyngiadau symud Covid-19 a'r rheoliadau atal byr, ac yn y ddwy flynedd ganlynol o ddechrau'r pandemig.



# Canlyniadau

## Effeithiau ar leoliadau a swyddi â thâl

Derbyniodd y prosiect Engage to Change 875 o atgyfeiriadau ers ei ddechrau ym mis Mehefin 2016 a chefnogodd 685 (2019) o gyflogwyr ledled Cymru. Hyd at ddechrau'r pandemig, roedd y prosiect Engage to Change wedi datblygu 382 o leoliadau di-dâl (llawer ohonynt yn dal yn mynd rhagddynt), 351 o leoliadau â thâl o hyd at chwe mis ac wedi dod o hyd i 184 o swyddi cyflogedig. Roedd hyn yn cynrychioli cyfradd cyflogaeth o 24%, yn seiliedig ar nifer yr atgyfeiriadau (2019). Cafodd cyfanswm o 34 o leoliadau eu hatal neu eu gohirio ledled Cymru yn ystod y cyfnod clo cyntaf o fis Mawrth i fis Mehefin 2020, ac yn ystod y cyfnod clo "cyfnod atal byr" pythefnos ym mis Hydref 2020 (

Number people in jobs at beginning of Covid-19	184			
	No. people (% of people in jobs pre-Covid)	No. people returning to work (% of row)	No. people made redundant/no longer working (% of row)	No. people with unknown outcome (% of row)
People furloughed	46 (25%)	32 (70%)	14 (30%)	-
People working from home/ smart working <sup>1</sup>	9 (5%)	6 (67%)	1 (11%)	2 (22%)
Placement on hold or postponed	34	13 (38%)	21 (62%)	-
People electing to leave job	2 (1%)	-	2 (100%)	-
<b>Total people influenced by COVID-19</b>	<b>91 (53%)</b>	<b>51 (56%)</b>	<b>38 (42%)</b>	<b>2 (2%)</b>

Tabl 1: Effaith Covid-19 ar gyflogaeth

Holodd nifer fach o gyfranogwyr a oedd mewn lleoliadau, a'u teuluoedd, a oedd yn werth parhau â lleoliad neu a oedd yn benderfyniad mwy synhwyrol i ohirio'r cyfle presennol tan amseroedd mwy diogel. At hynny, gofynnwyd i rai cyfranogwyr warchod eu hunain oherwydd cyflwr meddygol neu roedd angen iddynt ynysu o ganlyniad i'r polisi Covid-19 oedd ar waith yn ystod y cyfyngiadau symud. Dim ond un person a adroddodd ei fod wedi gadael swydd â thâl oherwydd yr amodau hyn. Roedd yn rhaid i rai pobl ifanc adael lleoliad neu swydd o ganlyniad uniongyrchol i fusnesau yn cau i lawr dros dro neu symud i weithio clyfar, o bell. Yn ogystal, roedd cyfyngiadau ar drafnidiaeth gyhoeddus neu eu cau dros dro yn rhwystro cyfleoedd pobl ifanc o deithio i leoliadau.



Holodd nifer fach o gyfranogwyr a oedd mewn lleoliadau, a'u teuluoedd, a oedd yn werth parhau â lleoliad neu a oedd yn benderfyniad mwy synhwyrol i ohirio'r cyfle presennol tan amseroedd mwy diogel. At hynny, gofynnwyd i rai cyfranogwyr warchod eu hunain oherwydd cyflwr meddygol neu roedd angen iddynt ynysu o ganlyniad i'r polisi Covid-19 oedd ar waith yn ystod y cyfyngiadau symud. Dim ond un person a adroddodd ei fod wedi gadael swydd â thâl oherwydd yr amodau hyn. Roedd yn rhaid i rai pobl ifanc adael lleoliad neu swydd o ganlyniad uniongyrchol i fusnesau yn cau i lawr dros dro neu symud i weithio clyfar, o bell. Yn ogystal, roedd cyfyngiadau ar drafnidiaeth gyhoeddus neu eu cau dros dro yn rhwystro cyfleoedd pobl ifanc o deithio i leoliadau.

Yn ystod y pandemig, parhaodd partneriaid cyflenwi cyflogaeth a gefnogir gan Engage to Change[1], Elite ac Agoriad Cyf, i ddarparu eu cefnogaeth gan ddefnyddio dulliau newydd. Roedden nhw'n cefnogi pobl ifanc a chyflogwyr gyda chynghor ac eiriolaeth budd-daliadau lles, wrth i bobl ifanc adael gwaith cyflogedig neu leoliad gwaith i dderbyn budd-daliadau lles. Ymdriniwyd â'r mater hwn yn brydlon gan y partneriaid, gan sicrhau bod pobl yn cael y budd-daliadau cywir tra nad oeddent yn gweithio.

Cyflwynwyd y Cynllun Cadw Swyddi Coronafeirws (CJRS), neu'r cynllun ffyrlo, i Gymru ar 20 Mawrth 2020 a chefnogwyd 320,000 o swyddi drwy'r Cynllun Cadw Swyddi hyd at 1 Mehefin 2020 (CTHEM, 2020). Yn ystod y cyfnod clo byr cyntaf a'r cyfnod clo dilynol, cafodd 46 o bobl ifanc o'r Prosiect Engage to Change eu rhoi ar ffyrlo, 25% o'r rhai mewn gwaith cyflogedig. Roedd cyfran y gweithwyr a hawliodd y CJRS yng Nghymru ar ddiwedd mis Mehefin 2020 yn 29% o'r boblogaeth oedran gweithio (Llywodraeth Cymru 2020) ar gyfer yr un cyfnod.

Symudodd naw o bobl (5%) eu swydd i weithio'n glyfar, gyda chefnogaeth cyflogwyr a phartneriaid cyflenwi. Cafodd 14 o bobl (30% o'r rhai a gafodd eu rhoi ar ffyrlo) eu diswyddo neu ni wnaethant ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn y cyfyngiadau symud a'r mesurau atal byr ac maen nhw wedi cael eu cefnogi ers hynny gan bartneriaid cyflenwi.

Pan fyddwn ni'n edrych ar gymariaethau, amcangyfrifodd y Resolution Foundation (2021) fod 136,000 o'r holl weithwyr ar ffyrlo (12%) wedi gorffen y JRS yn ddi-waith (3.4%) neu wedi dod yn anweithgar yn economaidd (8.5%). Fe wnaeth yr Arolwg o'r Llafurlu (2021) ganfod mai dim ond 10% o'r holl weithwyr a gafodd eu rhoi ar ffyrlo

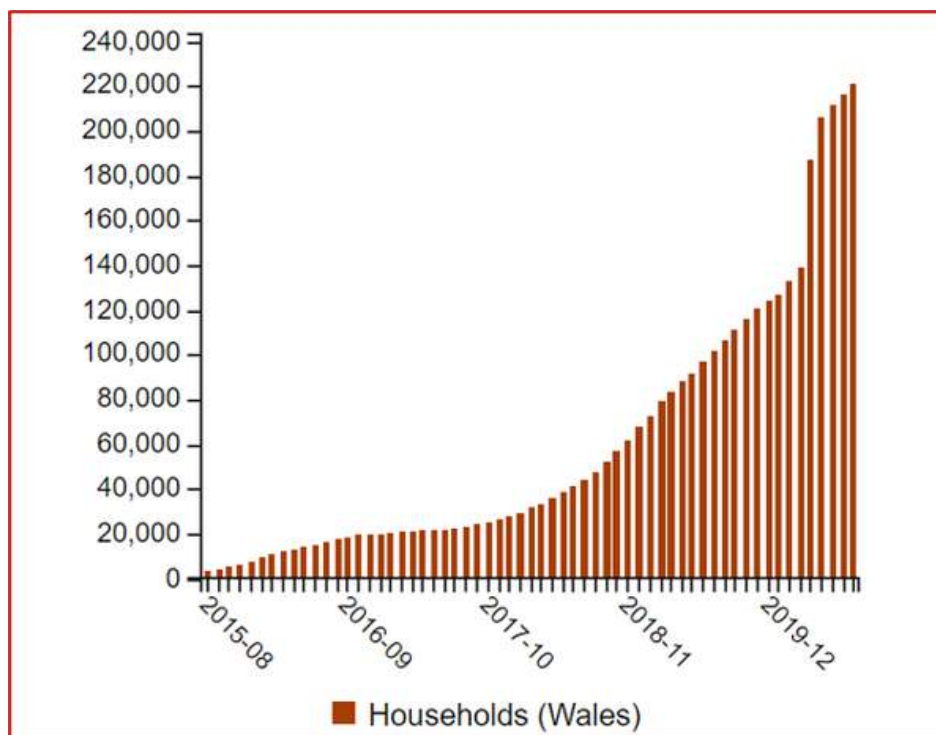
nad oedd yn cael eu cyflogi mwyach ar ôl cau'r JRS. Amcangyfrifodd yr ONS (2021) ymhlith pobl anabl ar ffyrlo cyffredinol, nad oedd 12% yn gweithio mwyach, 4% yn dod yn ddi-waith (o'i gymharu â 3% o bobl nad oeddent ar ffyrlo) ac 8% o bobl anabl a oedd ar ffyrlo wedi dod yn economaidd anweithgar (o'i gymharu â 4% o bobl nad oeddent ar ffyrlo).

Ar ôl y cyfyngiadau symud, fe wnaeth 13 (38%) o bobl ifanc allan o'r 34 o bobl yr oedd eu lleoliadau wedi'u gohirio neu eu hoedi ddychwelyd i'w lleoliad () wrth i fusnesau ailagor a dychwelodd mwyafrif y bobl i'w gweithgareddau. Er gwaethaf yr heriau, parhaodd y cyfranogwyr i ddychwelyd i leoliadau yn ystod chwarteri haf a hydref 2020, gyda chyfanswm o 19 o leoliadau newydd â thâl yn cael eu cynnig yn ystod y cyfnod. Yn ystod yr un cyfnod, cefnogodd y prosiect 34 o bobl ifanc i mewn i gyfleoedd gwaith cyflogedig newydd. Cefnogwyd cynigion dychwelyd i'r gwaith a lleoliadau â thâl newydd yn llawn gan bartneriaid cyflenwi Engage to Change trwy ddefnyddio cefnogaeth hyfforddwr swyddi personol. Mae hyfforddwyr swyddi yn cefnogi esboniadau ac arddangosiadau o reolau Covid-19 newydd, a gafodd eu hymarfer yn y gweithle i gynyddu hyder pobl ifanc a'u dealltwriaeth o reoliadau. Teithiodd llawer o bobl ifanc yn annibynnol gan ddefnyddio trafndiaeth gyhoeddus a chawsant gefnogaeth gan bartneriaid cyflenwi Engage to Change i ddysgu a dilyn rheolau Covid-19 newydd ar drafndiaeth gyhoeddus yn ddiogel.



## tgwyfeiriadau, cymorth cyn cyflogaeth a'r ffordd ymlaen

Rhwng Mehefin a Thachwedd 2020, gwelodd y prosiect ostyngiad o 30% mewn atgyfeiriadau o'i gymharu â'r un cyfnod yn y flwyddyn flaenorol. Mae hyn yn sicr yn ostyngiad ond o ystyried yr hinsawdd economaidd ar y pryd, gallai'r gostyngiad hwn fod wedi bod yn fwy. Yn wir, ym mis Ebrill 2020 gwelodd Credyd Cynhwysol (CC) y cynnydd mwyaf erioed o ran nifer yr hawlwyr. Yng Nghymru, dringodd y ffigurau o gynnydd misol o 4-5% mewn hawlwyr Credyd Cynhwysol i 34% o hawlwyr newydd yn ystod mis Ebrill 2020 (Error! Reference source not found.). Er gwaethaf yr hinsawdd anodd sydd ohoni, mae pobl ifanc yn parhau i hunangyfeirio neu gael eu cyfeirio gan eraill at y prosiect Engage to Change ac mae'n ymddangos bod y model cefnogi yn cynnig ffordd ymlaen i bobl ifanc gael gwaith mewn cyfnod ansicr.



Ffigur 1: Nifer yr aelwydydd yn hawlio Credyd Cynhwysol, Awst 15 i Awst 19 (DWP, 2020)

## Trafodaeth

Roedd pobl anabl ddwywaith yn fwy tebygol o ddod yn economaidd anweithgar, ac ychydig yn fwy tebygol o beidio â bod yn gweithio o gwbl, na phobl nad ydynt yn anabl ar ôl i'r ffyrlo ddod i ben. Mae ein data yn awgrymu bod pobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth o fewn Engage to Change ychydig yn llai tebygol o gael eu rhoi ar ffyrlo na'r boblogaeth gyffredinol. Fe wnaethant ddychwelyd i'r gwaith mewn niferoedd sylweddol ond roeddent yn llai tebygol o fod yn gweithio ar ôl ffyrlo na gweithwyr neu weithwyr anabl eraill yn gyffredinol. Mae hyn yn awgrymu i ni y gall cyflogaeth â chymorth ddarparu lefel o insiwleiddio yn sgil cwmp swyddi yn y math hwn o argyfwng i'r rhai sydd â'r anghenion cymorth uchaf. Mae'n ymddangos bod hyfforddiant swyddi sydd ar gael i helpu gweithwyr a chyflogwyr i wneud cais am ffyrlo ar gyfer gweithwyr sy'n agored i niwed, i helpu i reoli pontio i mewn ac allan o unrhyw fudd-daliadau lles ychwanegol, ac i ail-hyfforddi'r gweithwyr hyn mewn trefniadau gweithio newydd ar ôl argyfwng COVID, yn hanfodol i'r canlyniad hwn.

Roedd y ddau bartner cyflenwi yn cynnig cyrsiau achredu galwedigaethol i gefnogi pobl i symud i leoliadau â thâl neu swyddi cyflogedig. Trosglwyddwyd y cyrsiau achredu ar-lein, gan ganiatáu i bobl ifanc gyflawni mwy o sgiliau cyflogadwyedd, gan gefnogi eu datblygiad personol a pharodrwydd i weithio. Mewn ymateb i'r pandemig, dyluniodd Elite Supported Employment uned dystysgrif achrededig yn "Hyrwyddo Arferion Diogel yn ystod Covid-19 a Chlefydau Heintus Eraill". Roedd hyn yn canolbwyntio ar helpu pobl ifanc ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth i ddeall y feirws yn well, defnyddio Cyfarpar Diogelu Personol (PPE), hylendid personol priodol Covid-19, teithio diogel a rheoli pellter cymdeithasol. Mae'r cyrsiau hyn bellach yn cael eu darparu ar draws y prosiect Engage to Change ac maen nhw'n hwyluso lleoliadau neu swyddi.

Roedd y prosiect yn cefnogi pobl ifanc a'u teuluoedd i helpu i leihau gorbryder a'u hannog i ymgymryd â chyfleoedd cyflogaeth yn ddiogel. Ar ben hynny, cefnogwyd pobl ifanc i barhau i ddefnyddio eu sgiliau a dysgu rhai newydd tra'n cael eu cefnogi mewn gweithgareddau dod o hyd i swyddi.

Mae partneriaid Engage to Change yn cynnig cefnogaeth barhaus i bobl ifanc sy'n ymuno â'r prosiect drwy glybiau swyddi (a hyrwyddir gan Elite Supported Employment) a sesiynau sefydlu (a hyrwyddir gan Agoriad Cyf). Mae sesiynau Clwb Swyddi/ymsefydlu yn fentrau Engage to Change i gefnogi pobl ifanc a gyfeiriwyd at y prosiect yn ddiweddar wrth aros i dderbyn cefnogaeth hyfforddwr gwaith. Mae'r mentrau hyn yn gweithredu wyneb yn wyneb, wedi'u trefnu fel arfer mewn grwpiau bach o bobl ifanc sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau wedi'u teilwra i: wella eu sgiliau; datblygu eu hyder; paratoi a golygu CV; a chymorth gyda gweithgareddau chwilio am waith wrth aros am leoliad.

Yn ystod y pandemig, trosglwyddwyd y mentrau hyn i blatfform digidol. Roedd angen rhai newidiadau yn nyluniad gweithgareddau ar gyfer sesiynau ar-lein i sicrhau bod pobl ifanc ag ystod o anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yn gallu cymryd rhan, ac i ddarparu ar gyfer anghenion unigol. Roedd clybiau swyddi a sesiynau ymsefydlu hefyd yn gaffaeliad gwirioneddol wrth gynnal cefnogaeth gymdeithasol i grŵp o bobl ifanc sydd â grwpiau cymdeithasol bach yn aml ac sydd angen help i gadw mewn cysylltiad. Er mwyn cefnogi ymgysylltiad cymdeithasol, sefydlodd Llysgennad Arweiniol Engage to Change apwyntiad wythnosol sy'n agored i unrhyw un sydd wedi cofrestru ar y prosiect Engage to Change gyda'r nod o gadw pobl ifanc mewn cysylltiad cymdeithasol. Nod y mentrau hyn yw lleihau pryder, allgáu cymdeithasol a materion iechyd meddwl pobl ifanc wrth aros i ddychwelyd i'r gwaith.

## Casgliad

Cynyddodd diweithdra o ganlyniad i'r pandemig ac mae pryder parhaus ynghylch sut y bydd hyn yn effeithio ar y farchnad swyddi yn y tymor canolig, yn enwedig o ran gostyngiad posibl yn argaeledd swyddi ym meysydd twristiaeth, lletygarwch, hamdden, y celfyddydau, manwerthu a thrafnidiaeth. Mae hyn oherwydd bod busnesau'n cau, mwy o weithio ystwyth a llai o recriwtio yn ystod y cyfnod hwn o ansicrwydd economaidd. Rydym ni'n disgwyl cynnydd yn y gystadleuaeth am swyddi presennol sy'n debygol o effeithio ar gyflogadwyedd pobl ifanc ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth. Roedd mentrau'r Llywodraeth i leihau'r effaith hon yn cynnwys Cynllun Kickstart a oedd â'r nod o ddarparu lleoliadau gwaith newydd i bobl ifanc 16-24 mlwydd oed sy'n cael Credyd Cynhwysol, y talwyd amdanynt yn llawn gan y Llywodraeth. Gallai cyflogwyr o unrhyw faint o unrhyw sector ymgeisio a nod y cynllun hwn oedd cefnogi cyflogaeth pobl ifanc yn ariannol, gan ddarparu profiad mewn unrhyw sector. Roedd y fenter hon yn gyfle i bobl ifanc ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth ond hefyd yn fygythiad oherwydd ei bod yn debygol o ddargyfeirio swyddi a fyddai unwaith wedi bod ar gael i bobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth i boblogaethau eraill. Ar ben hynny, mae'r mentrau hyn ond yn gyfle os yw pobl ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth yn derbyn y gefnogaeth i'w cyrchu'n llwyddiannus. Mae argaeledd cefnogaeth hyfforddi swyddi yn hanfodol yn hyn o beth.

Bydd y prosiect Engage to Change yn parhau i gefnogi pobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth gan ddarparu cyfleoedd cyflogaeth â thâl hirdymor. Y flaenoriaeth fydd defnyddio'r hyn a ddysgwyd o'r pandemig o ran ffyrdd newydd o hyfforddi a chefnogi pobl ifanc, gan eu helpu i fanteisio'n llawn ar gyfleoedd newydd i weithio gartref, a gweithio o fewn unrhyw batrymau gwaith newydd.

# Cyfeiriadau

Beyer, S., & Beyer, A. (2017). A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities.

Beyer, S., Vigna, E., Meek, A., & Meighan, J. (2020). Research Outcomes of the Engage to Change Study. Engage-to-Change-research-outcomes-June-2019-\_final.pdf

Beyer, S. R., de Borja Jordan de Urries, F., & Angel Verdugo, M. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe.

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. [https://doi.org/10.1016/S0074-7750\(08\)60134-2](https://doi.org/10.1016/S0074-7750(08)60134-2)

DWP (2020) Household on Universal Credit Dashboard. Available at: <https://stat-explore.dwp.gov.uk/webapi/metadata/dashboards/uch/index.html>.

Eggleton, I., Robertson, S., Ryan, J., & Kober, R. (1999). The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(2), 95-107.

Equality Act 2010, Available at: [Equality Act 2010 \(legislation.gov.uk\)](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents) [Accessed: 20/2/23].

Office of National Statistics (2021) An overview of workers who were furloughed in the UK: October 2021. Available at: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/anoverviewofworkerswhowerefurloughedintheuk/october2021#data-sources-and-quality> [Accessed: 20/2/23].

Jeste, S., Hyde, C., Distefano, C., Halladay, A., Ray, S., Porath, M., Wilson, R. B., & Thurm, A. (2020). Changes in access to educational and healthcare services for individuals with intellectual and developmental disabilities during COVID-19 restrictions. *Journal of intellectual disability research*, 64(11), 825-833. <https://doi.org/10.1111/jir.12776>

Kregel, J., & Tomiyasu, Y. (1994). Employers' Attitudes Toward Workers with Disabilities: Effect of the Americans with Disabilities Act. *Journal of vocational rehabilitation*, 4(3), 165-173. <https://doi.org/10.3233/JVR-1994-4305>

Needles, K., & Schmitz, R. (2006). Economic and Social Costs and Benefits to Employers of Retaining, Recruiting and Employing Disabled People and/or People with Health Conditions or an Injury: A Review of the Evidence.

ONS. (2021). Outcomes for disabled people in the UK: 2020. Retrieved from Outcomes for disabled people in the UK 2020.pdf

Resolution Foundation (2021) Furlough closure saw higher job loss risks for individual workers, but little effect on overall unemployment.

<https://www.resolutionfoundation.org/publications/post-furlough-blues/>

[Accessed: 20/2/23]

Steere, D. E., and Cavanagh, D. P. (1997). Assessing the impact of systematic instruction: dimensions of success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 9, 2, pp. 121-131.

Welsh Government (2020) Coronavirus Job Retention Scheme and Self-Employment Income Support Scheme statistics. <https://gov.wales/coronavirus-job-retention-scheme-and-self-employment-income-support-scheme-statistics-31-may-2020>

Wenzel J.D., Fisher, M.A., and Brodhead, M.T. (2022). Preparing Job Coaches to Implement Systematic Instructional Strategies to Teach Vocational Tasks. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 45, 2, 71-85.

NHS Digital (2022). ASCOF Measure 1E – Proportion of adults with a learning disability in paid employment. Accessed 15 July 2022.

<https://files.digital.nhs.uk/57/AB0038/meas-from-asc-of-eng-2021-ASCOF-report.pdf>



### Contact us



02922 510774



E2C@cardiff.ac.uk



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