

# Cydraddoldeb swyddi a chynhwysiant mewn Cyflogaeth Gefnogol: profiad y Prosiect Engage to Change

Mal 2023

Elisa Vigna, Andrea Meek, Stephen Beyer



# Contents

Crynodeb	2
Rhagymadrodd	3
Dull	6
Canlyniadau	8
Trafodiaeth	17
Casgliadau	20
Llyfryddiaeth	21



# Crynodeb

## Cefndir

Mae cyflogaeth â thâl yn y farchnad lafur agored yn her i bobl ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth. Mae'r papur hwn yn dadansoddi ansawdd y swyddi a gynnigir gan y prosiect Engage to Change a'u perthynas â "natur nodweddiadol" y gyflogaeth a gynnigir.

## Dull

Casglwyd data ar ansawdd 384 o swyddi â thâl gan gynnwys yr oriau a weithiwyd a'r cyflogau a enillwyd ac adroddwyd am integreiddio cymdeithasol yn y gwaith. Aseswyd natur nodweddiadol y profiad cyflogaeth ar ôl 3 mis mewn cyflogaeth ar gyfer 141 o bobl ifanc, gan ddefnyddio Holiadur y Mynegai Natur Nodweddiadol Lleoliad. Archwiliwyd y cysylltiadau rhwng data demograffig cyfranogwyr a chanlyniadau megis graddau perthynas gymdeithasol y cyfranogwr yn y gweithle, eu cyflogau a'r oriau a weithiwyd. Mae rôl trefniadau swydd nodweddiadol ar gyfer pobl ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth wrth gyflawni canlyniadau uwch hefyd yn cael ei archwilio.

## Canlyniadau

Roedd y prosiect Engage to Change yn cynnig ystod eang o gyfleoedd gwaith, yn y farchnad lafur agored, ac yn talu mwy na'r Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer y grŵp oedran. Nid oes gwahaniaeth o ran natur nodweddiadol profiad cyflogaeth o'i gymharu â rhyngweithio yn y gweithle, ond mae rhai gwahaniaethau yn y broses recriwtio ar gyfer dynion a merched.

## Casgliad

Gall y profiad cyflogaeth fod yn nodweddiadol neu'n annodweddiadol yn y ffordd y mae rhywun yn cael ei recriwtio, ei hyfforddi ac yn cymryd rhan yn yr amgylchedd gwaith. Mae hyfforddwyr swyddi yn chwarae rhan ganolog yn y ffaith bod y canlyniad cyflogaeth yn brofiad cyflogaeth nodweddiadol. Mae mwy o natur nodweddiadol wrth ddod o hyd i, cael, a dysgu swydd, cyflog, ac mewn trefniadau rheoli yn y gweithle yn arwain at ganlyniadau cyflogaeth gwell. Mae goblygiadau ar gyfer cymorth cyflogaeth a pholisi yn cael eu trafod.

# Rhagymadrof

## Cefndir ar gyfer yr ymchwil hon

Mae cyflogaeth yn elfen allweddol ym mywyd unrhyw un, a dangoswyd ei bod yn cyflawni canlyniadau sylweddol i bobl ag anabledd deallusol, anhawster dysgu penodol neu awtistiaeth, a chyfuniadau o'r cyflyrau hyn. Mwy o incwm gan bobl ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth pan fo'r gyflogaeth yn digwydd yn y farchnad lafur agored o'i gymharu â mathau eraill o gyflogaeth a diweithdra (Beyer and Beyer 2016). Gall cael eich cyflogi hefyd sicrhau mwy o annibyniaeth a gwell iechyd corfforol a meddyliol, a gwell llesiant (Robertson et al. 2019). Gall hefyd gynyddu cynhwysiant cymdeithasol a chyfeillgarwch trwy gysylltu pobl yn gymdeithasol (Chadsey and Beyer 2001), mewn cyd-destun sy'n wahanol i'r ysgol neu'r teulu, gyda chydweithwyr, cwsmeriaid a rhwydweithiau eraill, yn dibynnu ar yr amgylchedd gwaith. Fodd bynnag, mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl ifanc ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth yn parhau i fod yn isel iawn yn y DU. Mae'r data diweddaraf gan NHS Digital yn dangos mai dim ond 5.1% o oedolion ag anabledd deallusol 18-64 oed ac sy'n hysbys i'r gwasanaethau cymdeithasol oedd mewn cyflogaeth â thâl yn Lloegr (NHS Digital 2021) a bod 21.7% o bobl awtistig yn cael eu cyflogi. (Office for National Statistics 2022)

Mae'r cyfraddau cyflogaeth isel hyn o ganlyniad i sawl ffactor rhyngweithio sy'n benodol i unigolion, ond gallant gynnwys elfennau gwybyddol, cymdeithasol a sefydliadol. Gall profi anabledd deallusol a/neu awtistiaeth effeithio ar y ffordd mae person yn dysgu, yn cymdeithasu ac yn cymryd rhan yn eu cymuned ar hyd ei oes. Gall pobl ag anableddau deallusol, anawsterau dysgu penodol ac awtistiaeth, brofi anawsterau wrth bontio i fod yn oedolion oherwydd eu diffyg sgiliau, gan gynnwys llythrennedd, rhifedd, datrys problemau a sgiliau byw'n annibynnol. Efallai y byddant yn cael anawsterau wrth ddysgu tasgau drwy'r sianeli addysgol prif ffrwd gan eu bod yn aml yn ei chael yn anodd ymdopi ag amgylcheddau newydd, a throsglwyddo gwybodaeth am dasgau i gyd-destunau a sefyllfaoedd newydd. Gallant gael trafferth gyda chanolbwyntio a chofio gwybodaeth. Gall sefyllfaoedd newydd ac anhysbys fod yn destun straen a phryder, sy'n ddigon arwyddocaol i'w hatal rhag ymgeisio am swyddi, dysgu tasgau newydd a chynnal unrhyw swydd maen nhw'n ei chael. Er bod cyfran o bobl ag anableddau deallusol sydd ag awtistiaeth hefyd, mae awtistiaeth yn codi sawl rhwystr i bobl sy'n gweithio. Mae'r rhwystrau hyn yn cynnwys sgiliau cymdeithasol nad ydynt yn nodweddiadol a all wneud ymgeisio am swyddi a'r broses gyfweld yn anoddach, yn ogystal â phryder difrifol ac anhawster gyda gor-ysgogiad afreolus mewn gweithleoedd

Er gwaethaf y rhwystrau maen nhw'n eu hwynebu, mae gan bobl ag anableddau deallusol a phobl awtistig lawer i'w gynnig mewn perthynas â chyflogaeth, gyda galluoedd a chryfderau unigol a all gyfrannu at y farchnad lafur a'r gymuned ehangach os caiff y rhain eu cydnabod a'u gwerthfawrogi.

Serch hynny, yn aml nid yw trosglwyddo o'r ysgol i fod yn oedolyn ar gyfer pobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yn troi'n gyflogaeth, oherwydd efallai nad oes ganddynt sgiliau ymarferol, hyder a chefnogaeth i wynebu pontio, hyd yn oed os yw pontio yn parhau i fod yn flaenoriaeth i lywodraeth genedlaethol a lleol yn y DU. (Government 2022) Er gwaethaf bodolaeth y strategaeth hon, mae pontio yn parhau i fod yn gyfnod o ansicrwydd i bobl ifanc a gyrfaedd, gan fod pontio yn cynnwys y teulu cyfan (Kaehne and Beyer 2011).

## Cyflogaeth Gefnogol

Mae Cyflogaeth Gefnogol yn fodel a grëwyd i gefnogi pobl ag anableddau deallusol i gael swyddi. Fe'i datblygwyd yn wreiddiol yn yr Unol Daleithiau yn yr 1980au (Wehman and Kregel 1985), ac mae bellach ar gael mewn llawer o wledydd. Mae llwyddiant y model hwn yn golygu bod sawl cam wedi'i gynllunio i ddeall yr unigolyn, ei alluoedd a'i anghenion cymorth, ac i nodi'r swydd iawn ar eu cyfer cyn rhoi rhywun mewn cyflogaeth. Mae Cyflogaeth Gefnogol yn cynnwys: ymgysylltu â chyfranogwyr; proffilio galwedigaethol; dod o hyd i swyddi; ymgysylltu â chyflogwyr; cymorth mewn gwaith a dilyniant gyrfa. (EUSE 2010) Cyflwynir y model trwy hyfforddwr swydd, sydd wedi'i hyfforddi'n benodol i gefnogi anghenion unigol, gan gynnwys hyfforddiant un-i-un i'r person yn y gweithle, lle mae'r swydd yn cael ei chyfateb yn unigol i'r person. Mae ymchwil yn dangos bod y model hwn yn fwy effeithiol o ran cael pobl i gyflogaeth na dewisiadau amgen, oherwydd bod y swydd yn cael ei dysgu yn y gweithle, gyda chymorth un i un i arwain y dysgu. Mae'r model yn effeithiol ar gyfer pobl ag anableddau deallusol (Beyer and Beyer 2017), ond mae wedi'i brofi yn effeithiol hefyd gyda grwpiau eraill o unigolion, fel pobl awtistig (Nicholas et al. 2015), pobl â nam ar eu synhwyrau (Hanley-Maxwell et al. 1990) a phobl â phroblemau iechyd meddwl. (Bond et al. 2012)

Gall pontio i gyflogaeth gael ei helpu drwy ddefnyddio Interniaethau â Chymorth, model i gefnogi pobl ifanc rhwng 16 a 24 mlwydd oed sydd ag anabledd deallusol (Rutkowski et al. 2006) neu sy'n (Wehman et al. 2013) awtistig. Mae'r model yn cynnwys addysg alwedigaethol a chefnogaeth hyfforddwyr swyddi fel dull integredig i gefnogi datblygiad sgiliau cyflogaeth pobl ifanc. Mae addysgwr, coleg yn y DU fel arfer, yn cyflwyno cwricwlwm galwedigaethol i ddosbarth o interniaid am 2 awr y dydd un yn y bore ac un yn y prynhawn. Am weddill y dydd mae'r intern yn gwneud gwaith go iawn o fewn y busnes lletyol wedi'i gefnogi gan hyfforddwyr swyddi. Mae interniaid yn ymrwmo i dri lleoliad dros flwyddyn, gan ganiatáu i sgiliau dyfu a dewisiadau galwedigaethol ddatblygu. Prosiect SEARCH yw'r model mwyaf cyffredin ar gyfer darparu Interniaethau â Chymorth yn y DU (DFN Project SEARCH 2023), ond mae cyllid yng Nghymru a Lloegr yn cefnogi modelau darparu eraill (yr Adran Addysg 2022).

In a series of studies, Mank et al (1997) set out to capture the impact of many of these factors on the extent of social interaction of people with intellectual disabilities in ordinary workplaces, and to assess the impact of these factors on other outcomes such as wages, hours worked, and time employed. Mank et al. (1997) operationalised the concept of “typicalness” in the hiring and management of a person with intellectual disabilities, identifying these dimensions with several elements within each: Job Acquisition and Hiring; Compensation (pay and hours); Initial Orientation (training); Work Roles (similarity of work roles to others) and Social Aspects (broadly social interaction and engagement). They found that the more typical job arrangements were, the higher the level of worksite interaction and wage levels.

### **Integreiddio cymdeithasol, rhyngweithio cymdeithasol, a natur nodweddiadol cyflogaeth**

Diffiniwyd integreiddio cymdeithasol yn y gweithle fel ymlyniad i batrymau rheolaidd a chyffredin o fywyd gwaith munud i funud a dydd i ddydd (Mank a Bwcle 1989, t 320).

Mesurwyd rhyngweithio cymdeithasol mewn sawl ffordd gan gynnwys defnyddio arsylwi uniongyrchol (Chadsey-Rusch et al 1989; Beyer et al. 2010), gan ddefnyddio holiaduron penodol (Shafer et al. 1989), cofnodi naratif (Chadsey-Ruscsh 1990), defnyddio systemau graddio yn erbyn dimensiynau penodol (Mank et al. 1998), a chyfweld ansoddol (Storey 1992). Mae adolygiadau o ymchwil rhyngweithio cymdeithasol wedi tynnu sylw at botensial Cyflogaeth Gefnogol a lleoliad gwaith unigol i ymestyn rhwydweithiau cymdeithasol pobl ag anabledau deallusol, wedi tynnu sylw at y rôl bwysig mae hyfforddwyr swyddi yn ei chwarae wrth helpu pobl i integreiddio, a phwysigrwydd hyrwyddo goruchwylwyr a chydweithwyr gwaith fel cefnogwyr integreiddio cymdeithasol yn y gwaith (Chadsey and Beyer 2001). Mae ymchwilwyr eraill wedi nodi pwysigrwydd gosod nodweddion wrth hyrwyddo neu ffrwyno integreiddio cymdeithasol (Jenaro et al. 2002; Chadsey et al. 1997). Mae'r rhain yn cynnwys: nifer y bobl yn y tîm uniongyrchol mae'r person yn gweithio ynddo; presenoldeb pobl eraill ag anabledau; cynnwys gwaith unigol neu rhyngweithiol ei hun; yr oriau a'r amserlen mae pobl anabl yn weithio mewn perthynas â staff eraill; ac i ba raddau mae'r person yn cael ei gynnwys yn systemau goruchwyllo a systemau rheoli eraill y cwmni.

Mewn cyfres o astudiaethau, aeth Mank et al (1997) ati i gofnodi effaith llawer o'r ffactorau hyn ar raddau rhyngweithio cymdeithasol pobl ag anabledau deallusol mewn gweithleoedd cyffredin, ac asesu effaith y ffactorau hyn ar ganlyniadau eraill megis cyflogau, oriau a weithiwyd, a'r amser cyflogi. Fe wnaeth Mank et al. (1997) weithredu'r cysyniad o "natur nodweddiadol" wrth gyflogi a rheoli person ag anabledau deallusol, gan nodi'r dimensiynau hyn gyda sawl elfen ym mhob un: Caffael Swyddi a Chyflogi; lawndal (cyflog ac oriau); Cyfeiriadedd Cychwynnol (hyfforddiant); Rolau Gwaith (tebygrwydd rolau gwaith i eraill) ac Agweddau Cymdeithasol (rhyngweithio ac ymgysylltu cymdeithasol yn fras). Canfuwyd mai'r mwyaf nodweddiadol oedd trefniadau'r swydd, yr uchaf oedd lefel rhyngweithio â'r safle gwaith a lefelau cyflog.

Mewn astudiaeth ryngwladol, fe wnaeth Jenaro et al. (2002) ddefnyddio dimensiynau natur nodweddiadol Mank et al. (1997) a chymharu cyflog, integreiddio a chanlyniadau eraill ar gyfer grwpiau a ddiffinnir gan gefnogaeth hyfforddwr swydd uniongyrchol a chymorth naturiol (hy, cefnogaeth gan gyd-weithwyr neu oruchwylywyr) gweithwyr ag anableddau deallusol. Gwelsant fod cefnogaeth naturiol yn gysylltiedig ag integreiddio cymdeithasol gwell. Canfuwyd hefyd mai'r mwyaf nodweddiadol yw recriwtio, cyfeiriadedd ac agweddau eraill ar broses y gweithle, y mwyaf o ryngweithio cymdeithasol a'r mwyaf yw cyflogau'r gweithiwr. Yn fras, mae'r astudiaethau hyn yn cefnogi'r casgliad bod prosesau a ffurfiau cymorth nodweddiadol yn y gweithle yn gyffredinol yn sicrhau gwell canlyniadau gwaith i bobl ag anableddau deallusol

## Dull

Mae'r astudiaeth hon yn seiliedig ar ddata a gasglwyd gan hyfforddwyr swyddi o'r asiantaethau Cyflogaeth Gefnogol sy'n gweithredu ar gyfer y prosiect Engage to Change. Casglwyd data gyda system casglu data amser real, wedi'i gefnogi gan Ap sydd ar gael ar dabledi. Cafodd y data a gasglwyd ei uwchlwytho i'r tîm gwerthuso yn ddyddiol a'i storio yng nghronfa ddata'r Brifysgol.

Cafodd hyfforddwyr swyddi hyfforddiant ar gasglu data a darparwyd amserlen fanwl ar gyfer casglu data i'r hyfforddwr swyddi ac yna hyd ymgysylltiad y person ifanc yn y prosiect. Defnyddiwyd y data a gasglwyd gan y staff Cyflogaeth Gefnogol ar gyfer cynllunio camau gweithredu a chymorth a gan y tîm ymchwil ar gyfer y gwaith gwerthuso. Yng nghramau cychwynnol yr atgyfeiriad, casglodd hyfforddwyr swyddi y data canlynol am y bobl ifanc a ddaeth i mewn i'r prosiect: diagnosis yn ymwneud â chymhwysedd ar gyfer y prosiect; dyddiad geni ac oedran adeg atgyfeirio; rhyw; profiad gwaith blaenorol, statws budd-daliadau. Casglwyd data hefyd yn disgrifio'r swyddi a ganfuwyd, gan gynnwys teitl swydd, disgrifiad swydd, cyflogwr, oriau gwaith, a chyflogau a dalwyd. Defnyddiwyd dadansoddiad prawf-T i weld a oedd gwahaniaethau mewn cyflogau ac oriau a weithiwyd i ddynion a merched a defnyddiwyd prawf Kruskal-Wallis nad yw'n baramedrig i bennu gwahaniaethau mewn canlyniadau ar gyfer pum categori diagnosteg gwahanol a chyd-annibynnol o gyfranogwyr.

Pan aeth pobl ifanc i gyflogaeth ac wedi iddynt setlo yn eu rolau newydd, cwblhaodd hyfforddwyr swyddi werthusiad i fesur lefel yr integreiddio yn y gweithle a lefel "natur nodweddiadol" cyflogaeth, o'i gymharu â gweithwyr eraill o'r un amgylchedd gwaith. Gwelwyd pobl ifanc yn ystod y gweithgaredd hyfforddi swyddi gan yr hyfforddwr swyddi wnaeth weithredu fel hyfforddwr ac arsylwr nes i bobl ifanc setlo yn eu swyddi newydd ac ar ôl perthynas gymharol hir dymor gyda'u hyfforddwyr swyddi a oedd yn gweithredu fel arsylwr. (Lofland and Lofland 1984; Mank and Buckley 1989) Roedd gan hyfforddwyr swyddi ddealltwriaeth o'r person ifanc a'r amgylchedd gwaith trwy eu gweithgaredd hyfforddi swydd, felly gofynnwyd iddynt werthuso'r person ifanc mewn perthynas â'u hamgylchedd gwaith.

Trefnwyd pedwar ar hugain o gwestiynau tebyg i raddfa-Likert mewn clystyrau i werthuso: caffael swyddi a chyfogi (e.e. recriwtio'r un fath â gweithwyr eraill [e.e. hysbysebion newyddion, asiantaeth dros dro, canolfan waith); nodweddion swyddi (e.e. cyfradd cyflog yr awr, eraill yn y cwmni sy'n gwneud gwaith tebyg); prosesau rheoli adnoddau dynol (e.e. cyfeiriadedd ac ymsefydlu, goruchwyllo, prosesau disgyblu); ac agweddau cymdeithasol (e.e. cymryd rhan mewn gweithgareddau cymdeithasol nad ydynt yn waith gyda chydweithwyr, ymddwyn o fewn normau cymdeithasol a diwylliant derbyniol yn y gwaith). (Mank et al. 1997) Roedd categorïau ymateb tebyg ar gyfer pob un o'r rhain yn amrywio o 1 (Ddim yn nodweddiadol) hyd at 4 (Nodweddiadol i ryw raddau) i 7 (Eithaf nodweddiadol).

Llwyddodd y prosiect i gasglu data Natur Nodweddiadol ar gyfer 141 o bobl ifanc o'r cyfanswm o 318 a gyflogwyd. Cynhaliwyd Dadansoddiad Prif Gydran (PCA) yn ystyried holl eitemau unigol yr asesiad o natur nodweddiadol ar gyfer 141 o bobl ifanc a gyflogir yn y farchnad agored, wedi iddynt setlo i gyflogaeth neu ar ôl 3 mis o ddyddiad y contract. Mae'r PCA yn ein helpu i archwilio'r Cydrannau sylfaenol yn yr asesiad o natur nodweddiadol i ddeall pa mor nodweddiadol yw swydd o'i chymharu â diwylliant penodol y gweithle. Mae'r PCA yn dilyn dull Mank et al., gyda'r nod o gael Cydrannau annibynnol gan ddefnyddio cylchdro Varimax, trwy wneud y mwyaf o amrywiant y llwythiadau Cydran sgwâr. Er mwyn mesur digonolrwydd samplu, fe wnaethom ddefnyddio profion Kaiser-Meyer-Olkin a Bartlett i fesur arwyddocâd y model. Fe wnaethom gynnwys yr holl Gydrannau ag Eigenvalue sy'n fwy nag 1. O ran y model sy'n ystyried pob eitem, dim ond ffactorau sy'n clystyru gyda'i gilydd ar Gydran a ystyriwyd, ar gyfer cyfanswm o 20 newidyn. Gwiriwyd dibynadwyedd mewnol y Brif Gydran gan ddefnyddio alffa Cronbach a chafodd y Brif Gydran ei heithrio fel un nad oedd yn ddibynadwy os oedd y gwerth yn is na 0.6.

Mesurwyd graddau'r integreiddiad personol o fewn y mynegai natur nodweddiadol ar ôl 3 mis mewn cyflogaeth, beth bynnag oedd gynharaf ar ôl i'r swydd ddechrau.

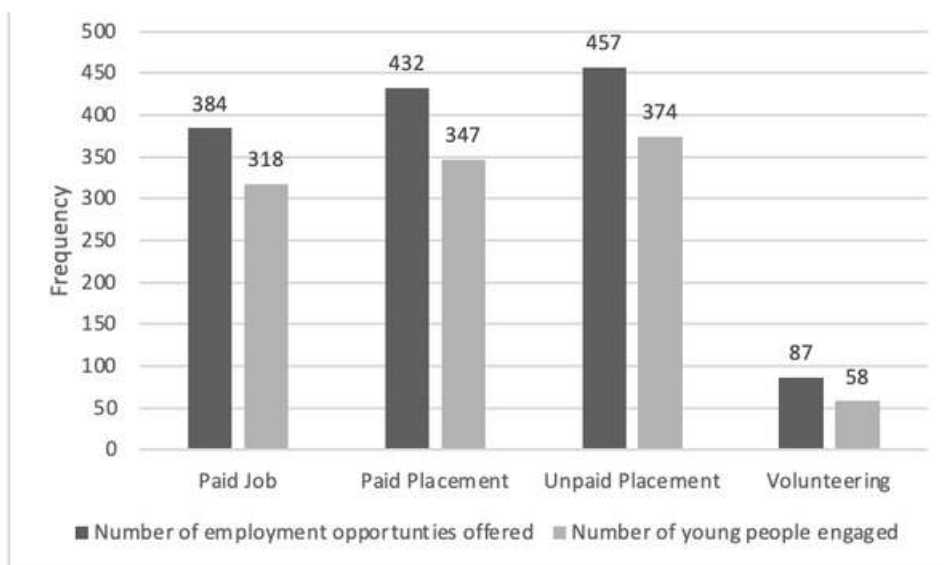
Diben yr astudiaeth hon yw ymchwilio i'r elfennau cyflogaeth ar gyfer pobl ifanc a gefnogir gan y prosiect Engage to Change megis ansawdd swyddi, cyfradd cyflog, oriau gwaith o gymharu â'r boblogaeth gyffredinol yng Nghymru, ac ymchwilio i elfennau o integreiddio a natur nodweddiadol o fewn y swydd a gynigir.



# Canlyniadau

## Disgrifiad o gyfleoedd cyflogaeth ac ansawdd swyddi

Cefnogodd y prosiect Engage to Change 1070 o bobl ifanc gyda model cefnogi hyfforddwyr swyddi, cymerodd 233 arall ran mewn interniaeth â chymorth, gan arwain at 420 o swyddi â thâl. Mae gan y tîm gwerthuso annibynnol ddata ar gael ar gyfer 1186 o bobl ifanc a gyfeiriwyd at y prosiect a 384 o swyddi â thâl, gan arwain at gyflogi 318 o bobl ifanc drwy'r Prosiect Engage to Change. Cynigiwyd cyfleoedd cyflogaeth eraill megis lleoliadau byr, di-dâl a oedd yn para un diwrnod i wythnos; darparwyd 457 o leoliadau gwaith di-dâl, ar gyfer cyfanswm o 347 o bobl ifanc sy'n cymryd rhan yn y profiad hwn (). Ffigur 1



Ffigur 1: Cyfleoedd cyflogaeth a ddatblygwyd gan Engage to Change

Roedd y prosiect hefyd yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth hirach gyda chyflogwyr cyffredin, gyda chyflog yn cael cymhorthdal hyd at 100% o gyflog gan y prosiect Engage to Change, yn para hyd at chwe mis. Cynigiwyd 432 o leoliadau â thâl. Roedd cyfanswm o 347 o bobl ifanc yn cymryd rhan mewn o leiaf un lleoliad; cafodd nifer fach o bobl ifanc (n=50) ddau neu fwy o leoliadau â thâl, yn fyrrach ar y cyfan a gyda chyflogwyr gwahanol. Yr oriau gwaith cyfartalog mewn lleoliad â thâl oedd 12 a'r gyfradd gyflog gyfartalog yr awr £7.40, sy'n agos at gyfartaledd y Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfer ystod oedran y bobl ifanc dan sylw ar gyfer y blynyddoedd perthnasol. Mae'r papur hwn yn canolbwyntio ar y swyddi â thâl a gyflawnwyd, nodweddion swyddi, cyfradd cyflog, oriau gwaith pobl ifanc sy'n gweithio gyda chontract rheolaidd yn y farchnad lafur agored. Mae'r papur yn ystyried elfennau o natur nodweddiadol cyflogaeth a lefel integreiddio yn y sefydliad

## Nodweddion swyddi cyflogaeth â thâl

Cyflawnodd pobl ifanc yn y prosiect ystod eang o fathau o swyddi. Y math mwyaf poblogaidd o alwedigaethau oedd rolau gwerthu a manwerthu (15%); rolau gweinyddol (12%); rolau arlwyo a lletygarwch (11%) a phrosesu glanhau (11%).

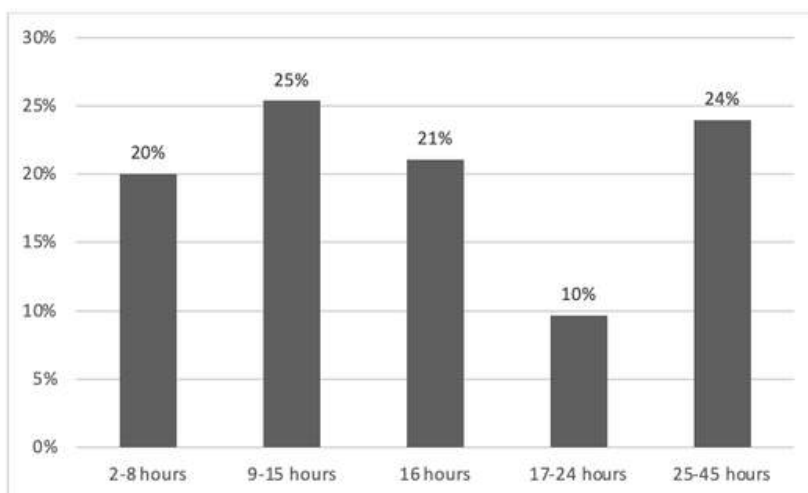
Roedd sawl rôl gynorthwyol gan gynnwys: Cynorthwydd Cyffredinol (3.2%), Cynorthwydd Domestig (2.7%), Cynorthwydd Fferm (2.3%) a Gweithiwr Ailgylchu (2.3%). Mae cyfran fawr o swyddi na ellid eu cynnwys yn y dosbarthiad blaenorol (48.9%), a oedd yn cynnwys enghreifftiau unigol o alwedigaethau â gofynion sgiliau uwch o bosibl megis Cynorthwydd Gofal, Cynorthwydd Cynnal a Chadw, Cynorthwydd Fferyllfa a Thechnegydd.

## Cyfradd fesul awr a chyflog

Roedd pobl ifanc yn gweithio 17 awr yr wythnos ar gyfartaledd (ystod 2 i 45 awr).

Mae Ffigur 2 yn dangos bod mwyafrif o 55% o bobl ifanc wedi gweithio dros 16 awr. Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn defnyddio gweithio o dan 16 awr yr wythnos fel y ffin ar gyfer hawlio rhai budd-daliadau lles, felly mae'r trothwy hwn yn dal i gael ei ystyried yn bwysig. Yn wir, un o'r meini prawf cymhwysedd ar gyfer y Lwfans Ceisio Gwaith "newydd" yw gweithio llai nag 16 awr yr wythnos, ond nid oes meini prawf ar gyfer gwneud cais i dderbyn Credyd Cynhwysol. (DWP 2022)

Yn ein hastudiaeth, mae 45% o bobl ifanc yn gweithio llai nag 16 awr yr wythnos, felly roedd rhai pobl ifanc yn gallu cadw rhyw fath o fudd-daliadau etifeddol os oeddent yn derbyn rhai. Cwblhaodd yr asiantaethau Cyflogaeth Gefnogol Engage to Change sy'n rhan o'r prosiect gyfrifiad gwell yn y gwaith ar gyfer pob person ifanc cyn dechrau cyflogaeth, gan ystyried y budd-daliadau maen nhw'n eu derbyn, yr oriau yr oedd disgwyl iddynt weithio a'r gyfradd gyflog. Roedd hyn yn rhan o'r dull person-ganolog i ddeall a oedd y cyfle gwaith yn gallu gwarantu gwell canlyniad economaidd i'r unigolyn mewn cyflogaeth.



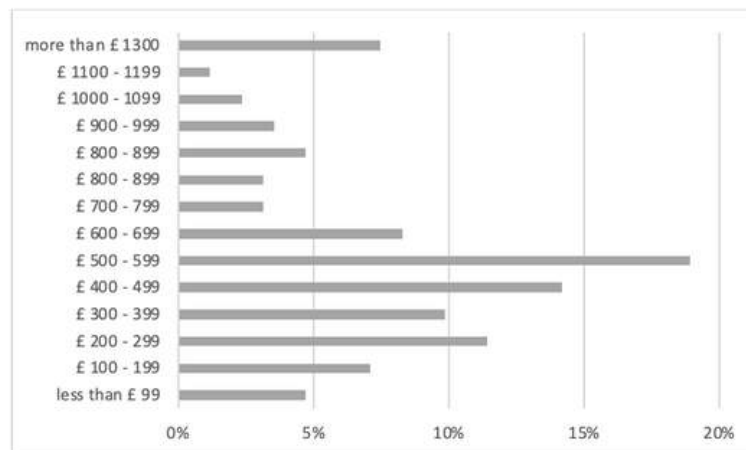
Ffigur 2: Oriau gwaith cyflogedig sy'n cael eu gweithio yr wythnos.

Wrth edrych ar gyfradd gyflog fesul awr, roedd y rhan fwyaf o bobl ifanc yn ennill mwy na'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol disgwylidiedig, neu'r Cyflog Byw. Mae Tabl 1 yn dangos nifer y swyddi a gyflawnwyd ym mhob blwyddyn dreth hyd at fis Ebrill 2022, yr oriau cyfartalog a weithiwyd, cyfradd tâl fesul awr ac yn olaf y Cyflog Byw Cenedlaethol cyfartalog yn seiliedig ar yr oedran ar gyfer pob cyfranogwr sy'n cyrraedd cyflogaeth a'r flwyddyn dreth gyfeirio.

Tax year	Jobs achieved	Average hours worked	Hourly rate of pay (£)	National Living Wage (based on the average per age group)
2016/2017	4	15	£7.26	£5.64
2017/2018	35	12	£9.97	£6.71
2018/2019	78	15	£7.24	£6.61
2019/2020	50	16	£7.46	£6.55
2020/2021	40	22	£8.29	£7.16
2021/2022	37	22	£7.86	£6.72
2022/2023	23	20	£7.70	£7.22
All years	267	17	£7.92	£6.71

Tabl 1: Oriau, cyflogau, Cyflog Byw Cenedlaethol yn seiliedig ar grwpiau oedran.

Wrth ystyried y cyflogau misol a adroddwyd (Ffigur 3), mae incwm gros moddol y bobl ifanc gyflogedig rhwng £500-£599 y mis (19%). Mae yna ystod eang o incwm, ond gyda'r dosbarthiad wedi'i sgiwio i'r incwm is, gyda 66% o bobl ifanc yn ennill incwm moddol neu incwm is. Mae rhai yn ennill cyflog misol sylweddol, gan ennill dros £1300 y mis.



Ffigur 3: Cyflogau misol y rhai a gyflogir.

Nid oes gwahaniaeth sylweddol yn y cyflog misol a enillir gan ferched a dynion (prawf  $t = 0.313$ , arwydd. 0.148), nac rhwng pobl ifanc sy'n profi anableddau deallusol, awtistiaeth neu ddiagnosis anableddau dysgu penodol (prawf Kruskal Wallis 2.322,  $df=4$ , arwydd. 0.677).

## Natur Nodweddiadol Swyddi Cyflogaeth Gefnogol

Fe wnaethom ailadrodd y fethodoleg a ddefnyddiwyd trwy (Mank et al. 1997) ddefnyddio data o'r holiadur Natur Nodweddiadol 24 cwestiwn i archwilio strwythur Dadansoddi Prif Gydrannau (PCA) y data (Tabl 2). Model pedair cydran oedd yr ateb gorau ar gyfer y data, ac esboniodd 80% o'r amrywiant data. Fodd bynnag, roedd gan un o'r Cydrannau hyn gysondeb mewnol gwael (alfa Cronbach <0.65) ac fe'i heithriwyd o'n dadansoddiad. Esboniodd y model tair cydran 69% o'r amrywiant. Roedd y Cydran a eithriwyd yn cynnwys "Mae eraill yn y cwmni yn gwneud gwaith tebyg" a "Lleoliad ac amserlen egwyliau/cinio". Cafodd pum cwestiwn eu heithrio o'r dadansoddiad gan nad oeddent yn clystyru gyda'i gilydd i ffurfio Cydran. Yr eitemau oedd "Cyfradd cyflog fesul awr"; "Cludiant i'r gwaith ac oddi yno"; "Faint o ryngweithio â chydweithwyr sy'n ofynnol gan dasgau swydd"; "Gwerthuso perfformiad" a "Cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad".

Fe wnaethom ddefnyddio sgoriau llwytho Cydran ar gyfer pob cwestiwn yn yr holiadur Natur Nodweddiadol i nodi'r cwestiynau hynny sy'n fwyaf cysylltiedig â phob Cydran. Cafodd cwestiynau eu cynnwys yn y disgrifiadau Cydran os oedd ganddynt sgôr llwytho o 0.5 neu fwy. Cafodd y Cydrannau a gyflwynodd alffa cyfernod Cronbach da eu labelu fel "Caffael Swyddi", "Hyfforddiant cychwynnol ac ymddygiad yn y gweithle" a "Cyfranogiad" yn seiliedig ar eu cwestiynau cyfrannu (Tabl 2). Roedd y Cydrannau hyn yn wahanol i'r rhai a ddarganfuwyd gan Mank ond roedd ganddynt elfennau cyffredin. Roedd y Caffael Swyddi yn union yr un fath â'r un a ddarganfuwyd gan Mank, a oedd yn rhagweladwy oherwydd natur y cwestiynau a oedd yn gysylltiedig yn llwyr â'r cam recriwtio. Yn ein hastudiaeth, mae sawl Cydran yn clystyru gyda'i gilydd yn y "Cydrannau hyfforddiant cychwynnol ac ymddygiad yn y gweithle" gan gynnwys elfennau fel cyfeiriadedd, hyfforddiant cychwynnol, goruchwyliaeth a disgwyliaid cwmni, polisi ac amserlen waith sydd yn astudiaeth Mank wedi'u clystyru mewn dwy Gydran gwahanol, Cyfeiriadedd ac lawndal. Gellir esbonio'r gwahaniaeth hwn gan fod yr holl Gydrannau yn cwmpasu polisi, gweithdrefnau a rheolau'r cwmni; felly, mae'n rhesymegol eu bod yn clystyru gyda'i gilydd. Mae'r Cydran Cyfranogiad, na chafodd ei harchwilio gan Mank, yn cynnwys gweithgaredd cymdeithasol cysylltiedig â gwaith a gweithgarwch cymdeithasol nad yw'n gysylltiedig â gwaith, mynediad at fuddion cwmni, cyfle i amrywiaeth swyddi a chefnogaeth mewn argyfyngau. Mae'r elfennau hyn yn diffinio cyfranogiad ar lefel gymdeithasol a sefydliadol.

Principal Component Analysis	Component loading		Cronbach's coefficient alpha
Job Acquisition	Job Application	0.932	0.96
	Interviewing	0.922	
	Recruiting	0.808	
Initial training and workplace behaviour	Disciplinary process	0.912	0.86
	Supervision	0.853	
	Layoff / termination process	0.851	
	Behaves within accepted social norms and culture at work	0.850	
	Company expectation on work rules (time off, quality & pace standards, behaviour)	0.833	
	Initial job training	0.783	
	Orientation and induction	0.777	
	Work schedule & hours per week	0.747	
Participation	Participation in at-work social activities	0.92	0.89
	Participation in non-work social activities with co-workers	0.86	
	Company benefits	0.85	
	Person's role in decision-making choosing employer/job	0.72	
	Opportunities for job variety	0.63	
	Support in time of crisis (personal assistance, counselling, retraining, flex schedules)	0.61	
Not significant	Others in company do similar work	0.861	0.58
	Breaks/lunch location and schedule	0.587	
<b>KMO=0.696, Bartlett's test (Chi-square = 716.648 df=190 sign=0.000)</b>			

Tabl 2: Dadansoddiad ffactor o swyddi â thâl a ddarganfuwyd gan Engage to Change

Archwiliwyd y berthynas rhwng pob Cydran, canlyniadau swyddi a nodweddion pobl.

Cyfrifwyd sgôr cyfartalog pob Cydran yn seiliedig ar y raddfa 1-7 ("1" yn annodweddiadol a "7" yn eithaf nodweddiadol).

- Caffael Swydd: Cymedr = 3.60 (Gwriad Safonol = 2.17)
- Hyfforddiant Cychwynnol ac ymddygiad yn y gweithle: Cymedr = 6.33 (Gwriad Safonol = 0.98)
- Cyfranogiad: Cymedr = 5.10 (Gwriad Safonol = 1.61)

Profwyd Cydrannau Caffael Swyddi, Hyfforddiant Cychwynnol ac Ymddygiad a Chyfranogiad yn y Gweithle gyda'r prawf Shapiro-Wilk i wirio a oedd data'n dilyn dosbarthiad arferol. Gwnaed hyn i benderfynu beth oedd y prawf ystadegol priodol i'w ddefnyddio ar gyfer cymariaethau; nid oedd unrhyw Gydrannau yn dilyn dosbarthiad arferol.

Fe wnaethom gyfrifo'r sgôr gymedrig ar gyfer pob un o'r tair Cydran, gan ddefnyddio'r ymatebion i'r cwestiynau perthnasol sy'n diffinio'r Gydran, ar gyfer pob person ifanc cyflogedig. Yna, fe wnaethom edrych ar arwyddocâd unrhyw wahaniaethau rhwng y sgoriau hyn ar gyfer y newidynnau canlynol:

- rhyw, gan ddefnyddio prawf di-baramedrig Mann-Whitney.
- categori diagnostig, gan ddefnyddio prawf di-baramedrig Kruskal-Wallis.
- perthnasoedd cymdeithasol yn y gweithle, gan ddefnyddio prawf di-baramedrig Kruskal-Wallis.
- oriau a weithiwyd, gan ddefnyddio prawf di-baramedrig Mann-Whitney.
- cyfradd cyflog yr awr gan ddefnyddio prawf di-baramedrig Mann-Whitney.

TMae gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol wrth ystyried y Gydran "Caffael Swydd" rhwng dynion a merched, lle mae merched yn gyffredinol yn profi profiad recriwtio llai nodweddiadol na dynion (Mann-Whitney = 1132,  $p = 0.023$ ). Nid oedd unrhyw wahaniaethau arwyddocaol rhwng rhywiau ar gyfer Cydrannau eraill.

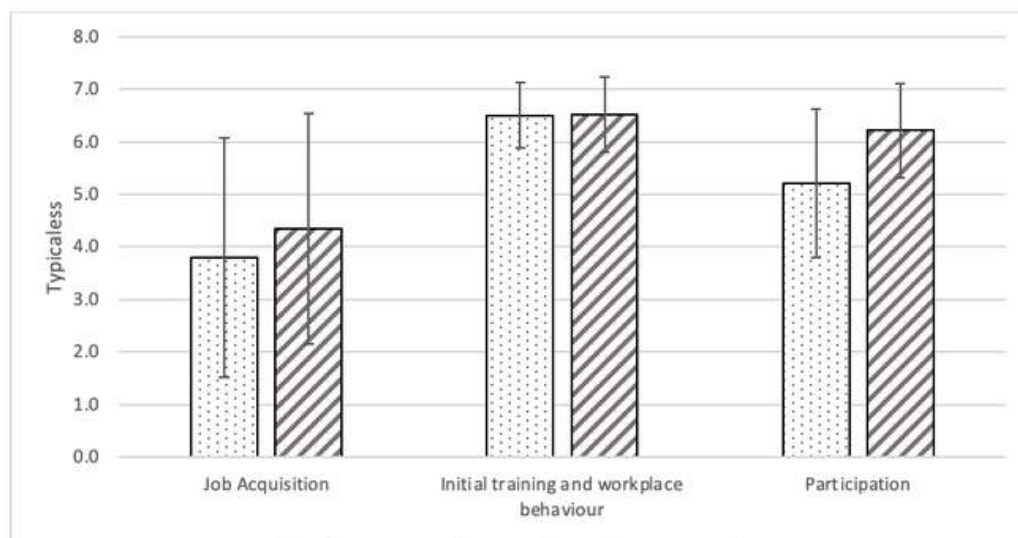
Wrth ystyried diagnosis, nid oes unrhyw wahaniaethau sylweddol gyda natur nodweddiadol sgoriau Caffael Swyddi (Prawf Kruskal-Wallis = 2.954 Sig. = 0.566), neu gyda natur nodweddiadol sgoriau Hyfforddiant Cychwynnol ac Ymddygiad yn y Gweithle (Prawf Kruskal-Wallis = 1.971 Sig.=0.741) neu gyda natur nodweddiadol sgoriau Cyfranogiad (Prawf Kruskal-Wallis = 2.949 arwydd. 0.566).

Wrth ddadansoddi natur nodweddiadol mewn perthynas â'r oriau a weithiwyd yr wythnos, sgoriodd pobl ifanc sy'n gweithio 16 awr neu fwy yn uwch mewn sgoriau nodweddiadol Caffael Swyddi (prawf Mann-Whitney  $U Z = -1.975$  Arwydd 0.048). Yn lle hynny, roedd y sgôr natur nodweddiadol yn debyg i'r ddau grŵp wrth edrych ar Hyfforddiant Cychwynnol ac Ymddygiad yn y Gweithle (prawf  $U$  Mann-Whitney  $Z = -1.237$  Arwydd.0.216) a Chyfranogiad (Mann-Whitney  $U$  prawf  $Z = -0.443$  Arwydd. 0.657) (Figur 4).



**Figur 4: Mae Oriau a weithiwyd yr wythnos a natur nodweddiadol yn golygu sgoriau Cydran.**

Fe wnaethom hefyd edrych ar y cyflog a enillir fesul awr ac yn ymwneud â chydrannau natur nodweddiadol (Ffigur 5); y pwynt cyfeirio ar gyfer ein grŵp cymharu pobl ifanc sy'n ennill mwy neu lai na £.7.50, sef y cyflog cyfartalog ar draws y cyfnod yr oedd Engage to Change yn dod o hyd i swyddi, sy'n cyfrif am y cynnydd blynyddol yn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol cysylltiedig ag oedran a'r ystod oedran neu bobl ifanc. Nid oes unrhyw wahaniaethau yn yr Efen Caffael Swyddi (prawf Mann-Whitney  $Z = -0.775$ , Arwydd.  $0.438$ ) ac yn yr Efen Hyfforddiant Cychwynnol ac Ymddygiad yn y Gweithle wrth gymharu'r cyflogau a enillir (Mann-Whitney  $Z = -0.16$  Arwydd. =  $0.987$ ). Sgoriodd pobl ifanc sy'n ennill llai na £.7.50 yr awr yn is yn yr Efen Cyfranogiad; mae'r gwahaniaeth yn ystadegol arwyddocaol (prawf Mann-Whitney  $Z = -2.018$ , Arwydd.  $0.044$ ).



Ffigur 5: Mae Natur Nodweddiadol yn golygu sgoriau Cydran a chyflog yr awr.

## Rhyngweithio

Mae Tabl 3 yn adrodd data ar gynhwysiant cymdeithasol ar gyfer merched a dynion, yn seiliedig ar 134 o bobl lle cafodd yr holiaduron natur nodweddiadol ac integreiddio eu cwblhau'n llawn. Roedd bron i hanner cyfanswm y sampl yn ymwneud â "rhyngweithio aml a pharhaus ag eraill yn y gwaith", tra bod 18% o bobl ifanc yn rhyngweithio'n "sylweddol ag eraill am y tasgau gwaith a'r dyletswyddau gwaith". Roedd bron i draean o'r sampl yn rhyngweithio ag eraill yn y gwaith, ond mae rhyngweithiadau yn gryno ac yn ymwneud â'r swydd. Dim ond 3% o'r sampl sydd "anaml os byth yn rhyngweithio ag eraill yn y gwaith". Mae'r ffordd mae pobl ifanc yn rhyngweithio yn ôl eu rhyw yn ystadegol arwyddocaol ( $2 = 21.766$   $p < 0.001$ ), gyda chyfran fwy o ferched yn cymryd rhan mewn rhyngweithio aml a pharhaus yn y gwaith.

Interactions	Frequent and ongoing interactions at work		Substantial interaction about work tasks & duties		Typically exchanges greetings and has very brief social interactions at the job but little interaction beyond this		Rarely, if ever, interacts at work		TOTAL
	n	Row %	n	Row %	n	Row %	n	Row %	
Men	35	37%	22	23%	35	37%	3	3%	95
Women	29	74%	2	5%	7	18%	1	3%	39
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>48%</b>	<b>24</b>	<b>18%</b>	<b>42</b>	<b>31%</b>	<b>4</b>	<b>3%</b>	<b>134</b>

Tabl 3: Rhyw a rhyngweithiadau

Roedd merched yn cymryd rhan yn gyfrannol â rhyngweithiadau yn amlach na dynion, ac roedd 37% o ddynion yn cael rhyngweithiadau cymdeithasol byr ag eraill sy'n gysylltiedig â'r swydd. Cyfran fach iawn o ferched a dynion oedd "anaml os byth" yn rhyngweithio ag eraill yn y gwaith (Tabl 3).

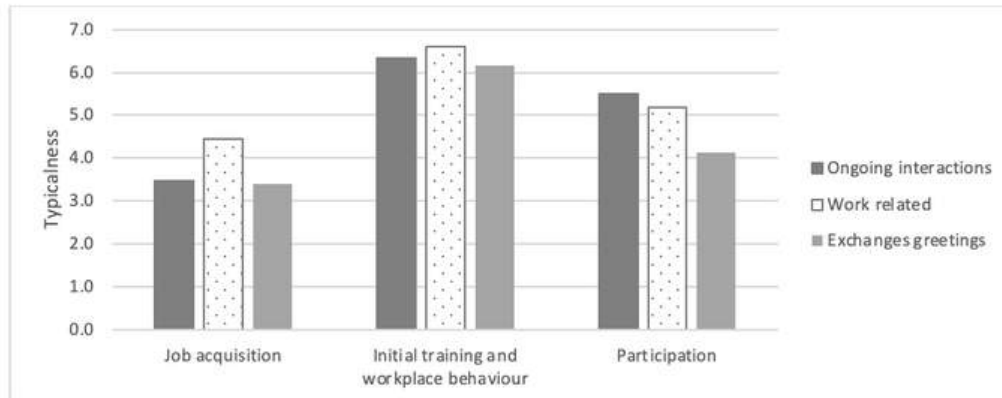
Mae Tabl 4 yn dangos bod pobl ifanc sydd â diagnosis o awtistiaeth ac awtistiaeth gyda diagnosis ychwanegol o anabledd deallusol neu anawsterau dysgu penodol yn profi rhyngweithio cymdeithasol yn fyr yn amlach os cânt eu cymharu ag eraill sydd â diagnosis gwahanol o anabledd deallusol neu anhawster dysgu (Tabl 4). Mae pobl ag anabledd deallusol neu anhawster dysgu penodol yn cymryd rhan yn amlach mewn rhyngweithio parhaus yn y gwaith. Mae gwahaniaeth ystadegol arwyddocaol yn y ffordd mae pobl ifanc yn rhyngweithio yn y gwaith os ydynt yn cyflwyno diagnosis awtistiaeth ai peidio (Pearson Chi-Square = 9.654 Arwydd <0.05)

Interactions and Diagnosis	Engages in frequent and ongoing interactions at work		Interacts substantially about work tasks and duties		Typically exchanges greetings and has very brief social interactions at the job but little interaction beyond this		Rarely, if ever interacts at work		Total
	n	Row %	n	Row %	n	Row %	n	Row %	
Autism and autism with co-occurring intellectual disability or learning difficulty	23	38%	11	18%	26	43%	1	2%	61
Intellectual Disability and Specific Learning Difficulty	35	56%	12	19%	12	19%	3	5%	62
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>47%</b>	<b>23</b>	<b>19%</b>	<b>38</b>	<b>31%</b>	<b>4</b>	<b>3%</b>	<b>123</b>

Tabl 4: Rhyngweithiadau a diagnosis



Mae Ffigur 4 yn dangos y cysylltiad rhwng lefel integreiddio cymdeithasol pobl yn y gwaith, wedi'i fynegi ar raddfa pedwar pwynt, a'u sgôr gyfartalog wedi'i gyfrifo ar bob un o'n tair Cydran. Rydym ni'n eithrio'r categori anaml yn rhyngweithio oherwydd dim ond 4 o bobl a ddsbarthwyd o dan y categori hwn. Nid oes gwahaniaeth sylweddol yn y lefelau rhyngweithio wrth edrych ar yr Hyfforddiant Cychwynnol ac Ymddygiad yn y Gweithle (Prawf Kruskal Wallis 2.678, Arwydd. 0.444) ac yn y Cydran Cyfranogiad cwmni (Prawf Kruskal Wallis 7.365, Arwydd. 0.061). Nid oes gwahaniaeth sylweddol ar gyfer Caffael Swyddi (Kruskal Wallis Prawf 6.504, Cofrestrwch. 0.089).



**Ffigur 6: Mae rhyngweithiadau safle gwaith a natur nodweddiadol yn golygu sgôr Cydran.**

Nododd Mank (1997) berthynas gadarnhaol rhwng rhyngweithio a chyflog fesul awr a misol, gan ddangos bod yr unigolyn oedd yn rhyngweithio mwy yn cael cyflog uwch. (Mank et al. 1997) Nid yw hyn yn wir ar gyfer yr astudiaeth hon gan nad oes gwahaniaeth yng nghyflog yr awr pobl (Arwydd Kruskal Wallis 0.867, 0.648) neu gyflog misol (Kruskal Wallis 0.135 Arwydd. 0.935) o'i gymharu â lefelau rhyngweithio.



## Trafodaeth

Mae ymchwil wedi dangos bod gan unigolion ag anableddau deallusol ddiddordeb mewn cyflogaeth gyda nifer sylweddol o bobl eisiau gweithio (Hennessey and Goreczny 2022). Roedd y prosiect Engage to Change yn cynnig amrywiaeth eang o swyddi i bobl ifanc 16-25 mlwydd oed, o amrywiaeth eang o sectorau a busnesau. Mae hyn yn dangos nad yw pobl ifanc ag anabledd deallusol, anhawster dysgu penodol neu awtistiaeth yn gyfyngedig i weithio yn y sector disgwylidig megis glanhau, lletygarwch neu waith porthor, ond gellir eu lleoli mewn amrywiaeth o sectorau gyda chefnogaeth hyfforddwr gwaith.

Yn ôl y gwerthusiad annibynnol, mae'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer y prosiect yn 27%, yn uwch nag ar gyfer pobl ifanc ag anabledd deallusol 5.1%, ac ar gyfer pobl awtistig, 22% yn (NHS Digital 2021; Office for National Statistics 2022) seiliedig ar y boblogaeth 16-65 mlwydd oed. Wrth gymharu'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer y Deyrnas Unedig ar gyfer pobl ifanc 16-24 mlwydd oed, mae gan ddynion a merched gyfradd gyflogaeth debyg o 55%, a ostyngodd o ganlyniad i'r pandemig i 48.5% ar gyfer dynion a 51.3% ar gyfer merched. (Census 2021) Cyrhaeddwyd y lleiafswm ar ôl codi'r Cynllun Cadw Swyddi Covid-19, gan adael y gyfradd ddiweithdra uwch ar gyfer 2020 i'r band oedran 16-24 i 14% ar gyfer dynion a 10% ar gyfer merched. (Powell and Francis-Devine 2022)

Roedd gan rai pobl ifanc o'r prosiect fwy nag un swydd, y rheswm am hyn yw y gallent fod wedi symud o un swydd i un arall gyda chefnogaeth y prosiect Engage to Change i ddarparu ar gyfer newid gyrfa neu ddilyniant. I rai pobl ifanc, yr ail swydd oedd dychwelyd i gyflogaeth ar ôl iddynt gael eu diswyddo yn ystod pandemig Covid-19. Mae effaith y pandemig ar gyfranogiad pobl ifanc yn y farchnad lafur i'w hasesu o hyd. Wrth edrych ar brif fesur nifer y bobl ifanc mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant, bu cynnydd ymhlith pobl rhwng 19 a 24 mlwydd oed (Census 2021). Rydym ni'n ymwybodol bod effaith dirwasgiad 2008 wedi effeithio'n anghymesur ar bobl ifanc rhwng 19 a 24 mlwydd oed o'i gymharu â grwpiau oedran eraill. Fodd bynnag, ers y cyfnod hwn mae mynediad i'r farchnad lafur ar gyfer y grŵp oedran hwn wedi cynyddu'n gyson (WG 2021). Yn seiliedig ar y canfyddiadau hyn gallem ddisgwyl tuedd debyg ar gyfer yr adferiad ôl-bandemig a dychwelyd i lefelau cyflogaeth cyn-bandemig ar gyfer pobl ifanc ag anabledd deallusol a/neu awtistiaeth.

Mae'r astudiaeth hon yn canolbwyntio ar nodweddion swyddi cyflogedig, gyda contract rheolaidd ac yn y farchnad agored. Roedd pobl ifanc yn gweithio 17 awr ar gyfartaledd, gan ennill mwy na'r Cyflog Byw Cenedlaethol ar gyfartaledd, gan ystyried yr ystod oedran. Os ydym yn ystyried y cyflog misol, enillodd dau draean y cyflog moddol o £500-599 neu is, heb unrhyw wahaniaeth o ran ennill wrth ystyried rhyw a diagnosis. Mae hwn yn ganlyniad cadarnhaol gan ei fod yn golygu nad oedd y dewis o oriau yn gysylltiedig ag elfennau demograffig neu ddiagnostig, ond roedd yn debygol o fod yn berson-ganolog. Fodd bynnag, mae nifer yr oriau a weithiwyd wedi bod yn destun pryder dro ar ôl tro o fewn grŵp Cynnwys Cleifion a'r Cyhoedd (PPI) y prosiect, yn benodol, pam bod nifer o bobl ifanc yn gweithio llai nag 16 awr. Roedd y dewis o oriau gwaith yn gysylltiedig ag anghenion unigol, gan fod rhai pobl ifanc yn cael trafferth gweithio swydd llawn amser, anghenion cyflogwyr (gallai rhai cyflogwyr ond cynnig nifer cyfyngedig o oriau) a'r system gyfrifo well eu byd i ddeall a oedd yr unigolyn yn well ei fyd mewn cyflogaeth. Rhaid nodi bod nifer yr oriau gwaith mewn rhai achosion yn ffigwr ceidwadol, gan fod sawl person ifanc yn gweithio oriau amrywiol, neu ddechrau ar eu taith cyflogaeth gyda nifer is o oriau, oedd yn cynyddu'n nes ymlaen i fodloni anghenion y cyflogwyr. Dylai astudiaethau yn y dyfodol ystyried y rheswm pam mae pobl ifanc yn gweithio rhywfaint o oriau i ddeall yn well a yw hyn yn adlewyrchu dewis personol, neu'n cael ei bennu gan anghenion busnesau neu eu hysgogi yn ariannol.

Mae'r elfen o natur nodweddiadol y cyfleoedd cyflogaeth a archwiliwyd yn yr astudiaeth hon yn tynnu sylw at wahaniaeth rhwng dynion a merched yn y broses o Gaffael Swyddi a allai fod wedi cynnwys y broses ymgeisio am swydd, cyfweld a/neu recriwtio, gyda merched yn gyffredinol yn profi proses recriwtio llai nodweddiadol na dynion. Gellir ystyried hyn yn elfen gadarnhaol oherwydd gallai rhai cyflogwyr fod wedi mabwysiadu rhywfaint o addasiad rhesymol cost isel (Beyer and Beyer 2017) yn ystod y broses recriwtio i gefnogi'r ymgeiswyr gyda'r broses Caffael Swyddi, megis ffurflenni cais hawdd eu deall, darparu cymorth personol yn ystod y cyfweliad, neu opsiynau cyfweliad gweithio. Dylai astudiaethau pellach archwilio'r broses recriwtio a'r defnydd o addasiadau rhesymol ac adnoddau hygyrch i gynyddu hygyrchedd i unrhyw un sydd angen cymorth ar y pwynt hwn.

Sgoriodd pobl ifanc sy'n gweithio am fwy nag 16 awr yr wythnos yn uwch yn y Gydran Caffael Swyddi. Mae hyn yn golygu bod gan bobl ifanc sy'n gweithio am fwy o oriau, fel arfer broses recriwtio nodweddiadol, o gymharu â'r rhai sy'n gweithio am lai o oriau, a allai fod wedi cael llety mwy rhesymol yn ystod y broses gyfweld. Gallai hyn fod oherwydd bod angen addasiadau llai rhesymol ar bobl sy'n mynd am 16 awr a throsodd yn ystod y broses recriwtio; dylid ystyried astudiaethau pellach, gan ystyried sampl fwy, i wirio a yw hyn yn wir.

Wrth edrych ar y cyflogau a enillir yr awr, sgoriodd pobl sy'n ennill llai na £7.50 yn is mewn cyfranogiad na'r rhai a enillodd fwy na £7.50. Roedd pobl ifanc sy'n ennill llai yr awr, yn profi cyfranogiad cymdeithasol a sefydliadol llai nodweddiadol. Byddai dilyniant yn ddefnyddiol er mwyn deall beth sy'n digwydd mewn cyflogaeth hirdymor ar sail hydredol.

Roedd hanner y bobl ifanc yn ymwneud â rhyngweithio aml a pharhaus, tra bod eraill yn rhyngweithio'n sylweddol i gwblhau eu swydd yn dda. Yn gyffredinol, roedd merched yn rhyngweithio mwy na dynion yn y gweithle. Roedd pobl ifanc awtistig, gydag anabledd deallusol neu anhawster dysgu sy'n cyd-ddigwydd neu hebddo, yn ymwneud â rhyngweithiadau llai ystyrlon, ac roedd mwy o rhyngweithio wedi'u cyfyngu i gyfarchion a sgwrs fer o'u cymharu â phobl ifanc ag anabledd deallusol neu anawsterau dysgu penodol. Gellid disgwyl hyn, o ystyried yr anawsterau y gall rhai pobl awtistig eu profi gyda chyfathrebu cymdeithasol. Fodd bynnag, mae'n tynnu sylw at yr angen am strategaethau effeithiol i helpu pobl awtistig i reoli rhyngweithiadau cymdeithasol sy'n gysylltiedig â gwaith sy'n ganolog i gyfathrebu yn y gwaith.

(Mank et al. 1997)Amlygodd Mank berthynas arwyddocaol rhwng natur nodweddiadol nodweddion cyflogaeth a graddfa'r rhyngweithio ar y safle gwaith a lefelau cyflog. Nid yw'r canfyddiad hwn yn cael ei gadarnhau yn yr astudiaeth hon, ac mae sawl rheswm dros hyn. Yn gyntaf, mae'r sampl ar gyfer yr astudiaeth hon yn llawer llai nag ar gyfer astudiaeth Mank. Yn ail, mae'r astudiaeth hon ond yn cynnwys pobl ifanc 16-25 mlwydd oed felly mae'r canlyniadau cyffredinol yn fwy cyfyngedig. Mae hyn hefyd yn gysylltiedig â chyflogau, gyda'r grŵp iau hwn yn gyffredinol yn ennill yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'r Cyflog Byw Cenedlaethol, heb fawr o amrywiad yng nghyfanswm y cyflog. Yn drydydd, mae'r oriau gwaith ar sgiw i'r pen canol isaf, sy'n golygu nad oes llawer o amrywiad o'i gymharu ag astudiaeth Mank.



## Casgliadau

Darparodd y prosiect Engage to Change amrywiaeth eang o gyfleoedd gwaith i bobl ifanc, gyda chyfradd deg ac uwch na'r isafswm cyflog cenedlaethol. Mae cyfanswm yr oriau gwaith yn amrywio ar sail unigol, ac mae angen astudiaethau pellach i ymchwilio i'r rhesymau pam mae pobl ifanc yn aml yn gweithio llai nag 16 awr yr wythnos. Ystyriwyd elfennau natur nodweddiadol, ac ni chanfuwyd unrhyw wahaniaethau'n gysylltiedig â lefel y rhyngweithio yn y gweithle. Gan fod yr asesiad wedi'i gynnal ar ôl 3 mis o gyflogaeth, byddai dilyniant yn fuddiol i ddeall newidiadau yn y cydrannau natur nodweddiadol a lefel y rhyngweithio yn y tymor hwy.

Yn gyffredinol, cafodd pobl ifanc brofiad cyflogaeth nodweddiadol, lle mae hyfforddiant cychwynnol ac ymddygiad yn y gweithle yn debyg i'w cyd-weithwyr. Roedd hyn yn bosibl trwy gymorth hyfforddi swyddi, gan fod yr hyfforddwr swydd yn hyfforddi pobl ifanc ar y tasgau, ond hefyd ar agweddau eraill ar yr amgylchedd gwaith megis elfennau cymdeithasol, ymddygiad disgwylidig sy'n angenrheidiol i chwalu rhwystrau. Nid yw cael hyfforddwr swydd yn nodweddiadol i'r rhan fwyaf o unigolion, ond dyma'r elfen allweddol i warantu y gall pobl ifanc gyrchu profiad cyflogaeth nodweddiadol.

Yn yr astudiaeth hon, canfuwyd gwahaniaethau yn gyffredinol yn y gweithdrefnau Caffael Swyddi, y gellir eu cysylltu'n bennaf â gwahaniaethau mewn agweddau ar y broses recriwtio. Nid ydym yn ymwybodol o fanylion yr addasiadau rhesymol a fabwysiadwyd gan y cyflogwr, ond gallwn restru rhai. Yn gyntaf, efallai y bydd cyflogwyr wedi mabwysiadu ffurflenni cais hawdd eu deall, i'w gwneud yn hygyrch i bawb. Yn ail, gallai cyflogwyr fod wedi darparu'r posibilrwydd o dreial yn y gwaith yn lle cyfweliad swydd iawn. Yn drydydd, pe bai cyfweliad yn digwydd, gallai'r cyfweliad fod wedi cael ei gefnogi gan hyfforddwr swydd.

Roedd Cydran Cyfranogiad y cwmni yn cynnwys sawl agwedd fel cyfranogiad cymdeithasol, gwneud penderfyniadau, mynediad at fuddion cwmni a chyfleoedd ar gyfer amrywiaeth swyddi. Nid yw swm ac ansawdd y mewnbwn i hyrwyddo cyfranogiad cymdeithasol yn hysbys, ond rhoddodd hyfforddwyr swyddi gefnogaeth i gyflawni'r nod hwn. Profodd rhai pobl ifanc fwy o amrywiaeth swyddi nac eraill, ond mae angen ymchwiliadau pellach ynghylch sut mae rôl swydd yn datblygu dros amser ac os cyflawnir mwy o amrywiaeth swydd.

I gloi, gall y dull o weithio fod yn nodweddiadol neu'n annodweddiadol yn y ffordd mae rhywun yn cael ei recriwtio, ei hyfforddi a'r ffordd maen nhw'n cymryd rhan yn y cwmni. Mae gan hyfforddwyr swyddi rôl wrth addasu eu hymarfer i sicrhau, er bod y gweithdrefnau'n "annodweddiadol" ar gyfer y gweithle, bod y canlyniad yn "brofiad cyflogaeth nodweddiadol" a bod gwaith y gweithiwr yn cyrraedd disgwiliadau a safonau'r cufloawr.

Beyer, S., & Beyer, A. (2016). The economic impact of inclusion in the open labour market for persons with disabilities. Retrieved from [https://www.easped.eu/fileadmin/user\\_upload/Publications/Beyer\\_study\\_\\_\\_Economic\\_Impact\\_of\\_Inclusive\\_Labour\\_Markets.pdf](https://www.easped.eu/fileadmin/user_upload/Publications/Beyer_study___Economic_Impact_of_Inclusive_Labour_Markets.pdf)

Beyer, S., & Beyer, A. (2017). A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities. Retrieved from Beyer, S., Jordán De Urríes, F. D. B., & Verdugo, M. A. (2010). A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130-136. doi:10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x

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(1), 32-39. doi:10.1016/j.wpsyc.2012.01.005

Census. (2021). Employment rate: aged 16-24. Retrieved from [http://LFS: Employment rate: Aged 16-24: UK: Female: %: SA - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](http://LFS: Employment rate: Aged 16-24: UK: Female: %: SA - Office for National Statistics (ons.gov.uk)).

Chadsey, J., & Beyer, S. (2001). Social relationships in the workplace. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7(2). doi: <https://doi.org/10.1002/mrdd.1018>

Chadsey, J. G., Linneman, D., Rusch, F. R., & Cimeria, R. E. (1997). The Impact of Social Integration Interventions and Job Coaches In Work Settings. *Education and training in mental retardation and developmental disabilities*, 32(4), 281-292.

Chadsey-Rusch, J., & Gonzalez, P. (1988). Social ecology of the workplace: Employers' perceptions versus direct observation. *Research in developmental disabilities*, 9(3), 229-245. doi:10.1016/0891-4222(88)90002-9

Department for Education (2022). Guidance: Supported Internships. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/supported-internships-for-young-people-with-learning-difficulties/supported-internships>.

Department of Work and Pension. (2022). New Style Jobseeker's Allowance. Retrieved from [http://New Style Jobseeker's Allowance - GOV.UK \(www.gov.uk\)](http://New Style Jobseeker's Allowance - GOV.UK (www.gov.uk))

DFN Project SEARCH (2023). DFN Project SEARCH: what we do. Retrieved from <https://www.dfnprojectsearch.org/about-us/>

EUSE. (2010). European Union of Supported Employment Toolkit. Retrieved from <http://EUSE-Toolkit-2010.pdf>.

Government. (2022). National Minimum Wage and National Living Wage rates. Retrieved from <http://National Minimum Wage and National Living Wage rates - GOV.UK> ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)).

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(4), 160-166. doi:10.1177/0145482X9008400403

Hennessey, R. E., & Goreczny, A. J. (2022). Employment preferences of individuals with intellectual and developmental disabilities: An evaluation of gender and age differences. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 35(3), 878-888. doi:10.1111/jar.12992

Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., & Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.

Kaehne, A., & Beyer, S. (2011). "Stroppy" or "Confident"? Do Carers and Professionals View the Impact of Transition Support on Young People Differently? *British Journal of Learning Disabilities*, 39(2), 154. doi:10.1111/j.1468-3156.2010.00642.x

Lofland, J., & Lofland, L. H. (1984). *Analysing social settings: A guide to qualitative observation and analysis*. Belmont, CA: Wadsworth.

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

Mank, D. M., & Buckley, J. (1989). Strategies for Integrated Employment. In W. E. Kiernan & R. E. Schalock (Eds.), *Economics, industry, and disability: A look ahead* (pp. 319-335): Baltimore Brookes.

NHS Digital (2021). Measures form the Adult Social Care Outcomes Framework. Retrieved from <http://Measures from the Adult Social Care Outcomes Framework, England - 2020-21> - GOV.UK ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)).

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(2), 235-245. doi:10.1177/1362361313516548

Powell, A., & Francis-Devine, B. (2022). Coronavirus: Impact on the labour market. Retrieved from <http://CBP-8898.pdf> ([parliament.uk](http://parliament.uk)).

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(2), 85-96.

Shafer, M. S., Wehman, P., Kregel, J., & West, M. (1990). National supported employment initiative: a preliminary analysis. *Am J Ment Retard*, 95(3), 316-327.

Office for National Statistics. (2022a). Employment rate by Welsh local area, year and gender. Retrieved from [http://Employment rate by Welsh local area, year and gender \(gov.wales\)](http://Employment rate by Welsh local area, year and gender (gov.wales))

Office for National Statistics. (2022b). Outcomes for disabled people in the UK:2021.

Retrieved from <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021>.

Storey, K. (1992). The Impact of Technology on Assessing Social Skills. *Journal of Special Education Technology*, 11(4), 189-195. doi:10.1177/016264349201100403

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(1), 3-11. doi:10.1177/154079698501000101

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(3), 144-155. doi:10.1177/1098300712459760

Welsh Government. (2021). Well-being of Wales: 2021. Retrieved from <http://GOV.WALES>.





### Contact us



02922 510774



E2C@cardiff.ac.uk



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