

Interniaethau Cefnogol: Gwerthuso canlyniadau prosiect cenedlaethol gan ddefnyddio gwahanol fodolau o interniaeth i gefnogi pobl ifanc ag anableddau deallusol a phobl ifanc awtistig i gyflogaeth.

Ionawr 2024

**Gan Andrea Meek, Dr Elisa Vigna and Dr Stephen Beyer,
The National Centre for Mental Health, Cardiff
University**



Cynnwys

Crynodeb	2
Cefndir	3
Dull	7
Canlyniadau	8
Trafodaeth	18
Caseload	22
Cyfeiriadau	24

Geiriau allweddol:

Interniaeth gefnogol, cyflogaeth gefnogol, awtistiaeth, anabledd deallusol, hyfforddi swyddi, pontio.

Crynodeb:

Mae'r astudiaeth hon yn adrodd canfyddiadau gwerthuso Engage to Change, prosiect saith mlynedd a oedd yn cynnwys dau fodel interniaeth gefnogol yn cefnogi pobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth i gyrraedd a chynnal cyflogaeth. Mae'r gwerthusiad yn adrodd effeithiolrwydd y modelau o safbwynt y gwahanol randdeiliaid mewn pedwar safle DFN: Project SEARCH a thri safle interniaeth gefnogol amgen.

Method: Casglwyd data ar interniaid gan ddefnyddio rhaglen bwrpasol wedi'i osod ar iPads neu dabledi Android. Cafwyd safbwyntiau rhanddeiliaid, gan gynnwys interniaid, trwy holiaduron a chyfweliadau lled-strwythuredig. Roedd canlyniadau cyflogaeth yn cael eu monitro.

Results: Mae interniaethau cefnogol yn fodel effeithiol ar gyfer ennill cyflogaeth i bobl ifanc ag anableddau deallusol a phobl ifanc awtistig. Roedd y modelau a ddefnyddiwyd yn y prosiect Engage to Change yn cefnogi pobl ifanc gyda dull a arweinir gan anghenion, yn cynyddu eu hyder a chynnig profiad a chefnogaeth tymor hwy i ganiatáu datblygu sgiliau a dewis gwybodus ynghylch cyflogaeth. Mae'r model DFN: Project SEARCH yn cynnig gwell canlyniadau a chywirdeb modelau uwch na'r rhaglenni cyflogaeth cefnogol amgen, fodd bynnag, mae'r ddau fodel yn darparu cyflogaeth ar gyfraddau uwch na'r DU ar gyfer y boblogaeth hon.

Conclusion: Mae'r canlyniadau'n awgrymu bod modelau interniaeth gefnogol yn werthfawr wrth gefnogi pontio pobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth i gyflogaeth.

Cefndir:

Mae tystiolaeth gref i ddangos bod ennill cyflogaeth i bobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yn her (Hendricks 2010; Wagner et al. 2016). Mae cyfraddau cyflogaeth yn llawer is nag ar gyfer mathau eraill o anabledd ar 4.8% ar gyfer pobl ag anableddau deallusol 16-64 oed yn Lloegr (BASE 2023). Yng Nghymru nid yw cyfradd cyflogaeth pobl ag anableddau deallusol yn hysbys, gan nad yw'n cael ei hadrodd, ond mae'n debygol y gellir ei chymharu â Lloegr. Adroddir bod 21.7% o awtistiaeth mewn cyflogaeth â thâl yn y DU (ONS 2022). Yn aml nid yw pontio o addysg i fod yn oedolyn yn arwain at gyflogaeth i bobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth er bod hyn yn elfen allweddol o ran sicrhau annibyniaeth, lles a chynhwysiant cymdeithasol.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn hyrwyddo ac yn cefnogi cynnwys pobl ag anabledd yn y gweithle. Fodd bynnag, cydnabyddir yn eang bod pobl ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yn profi problemau sylweddol o ran dod o hyd i swyddi, cael a chynnal swyddi. Maen nhw'n wynebu anawsterau wrth gael gafael ar gymorth galwedigaethol ac wrth ddysgu sgiliau trosglwyddadwy ymarferol yn y gwaith o fewn addysg, ac mae'n amlwg bod diffyg profiad gwaith yn cael ei hyrwyddo o fewn ysgolion. Er y bydd y profiad o fod ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yn amrywio'n fawr i bob unigolyn, mae anawsterau cyffredin a allai ddylanwadu ar ganlyniadau cyflogaeth gan gynnwys: anawsterau gyda: cyfathrebu; rhyngweithio cymdeithasol; cynllunio; cof gweithio; ymdopi â newid a rheoli amser; materion synhwyraidd; a phroblemau gyda gweithrediad gweithredol. Felly, mae'n anodd rhagweld effaith yr anawsterau hyn ar gyflawni nodau cyflogaeth a lefel y cymorth sydd ei angen.

Nid yw hyn yn golygu na all unigolion weithio. Mae llawer o bobl ifanc ag anableddau deallusol a phobl ifanc awtistig yn dysgu sgiliau gwaith yn fwy effeithiol trwy wneud tasgau mewn amgylcheddau gwaith go iawn, gyda chymorth a arweinir gan anghenion i lywio dysgu, yn hytrach nag mewn amgylcheddau arbennig neu efelychiadol. Mae'r gefnogaeth gywir a'r amgylchedd cywir yn hanfodol ar gyfer canlyniadau cyflogaeth o ansawdd da.

Mae ystod o astudiaethau wedi adrodd bod pobl ag anableddau deallusol mewn cyflogaeth yn adrodd lefelau boddhad cyflogaeth uwch, hwyliau cadarnhaol a mwy o reolaeth dros eu bywydau na'u cyfoedion di-waith ag anabledd (Jiranek and Kirby 1990). Sgoriodd pobl ag anableddau deallusol mewn cyflogaeth hefyd yn uwch o ran graddfeydd ansawdd bywyd na chyfoedion (Eggleton et al. 1999) di-waith ac yn eu lefel ymgysylltu mewn gweithgareddau cymdeithasol a rhyngweithio cymdeithasol yn uwch mewn cyflogaeth na'u cyfoedion (Kilsby and Beyer 1996) cyflogedig.

Mae cyflogaeth gefnogol, gan ddefnyddio cymorth hyfforddwyr swyddi, wedi hen ennill ei blwyf fel model llwyddiannus ar gyfer helpu gyda phobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth sydd â diddordeb i feithrin sgiliau galwedigaethol a symud i gyflogaeth. Fodd bynnag, mae yna ddiffyg cyfle yn y DU o hyd i brofi gwaith wrth drosglwyddo o addysg i fywyd fel oedolyn, gyda chefnogaeth hyfforddwr swyddi unigol ddim yn cael ei gynnig (Beyer 2016) fel mater o drefn. Wrth chwilio am ffyrdd priodol o gefnogi pobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth i bontio i mewn i waith, mae interniaethau cefnogol wedi cael eu cydnabod fwyfwy fel llwybr ymarferol.

Roedd Engage to Change yn brosiect 7 mlynedd ledled Cymru sy'n anelu at gefnogi 1000 o bobl ifanc rhwng 16 a 25 mlwydd oed ledled Cymru ag Anabledd Deallusol, Awtistiaeth neu anhawster dysgu penodol i gynyddu sgiliau cyflogaeth, ennill profiad cyflogaeth ac, yn y pen draw, symud i swyddi cyflogedig. Daeth y prosiect â chonsortium o bartneriaid ynghyd, gan gynnwys asiantaethau cyflogaeth gefnogol yng Ngogledd a De Cymru i ddarparu cymorth hyfforddwyr swyddi, lleoliadau â thâl a swyddi â thâl mewn gweithleoedd cyffredin yn dilyn y model cyflogaeth gefnogol. Roedd Engage to Change yn cynnig dau lwybr i bobl ifanc, canfod swyddi unigol ac interniaethau cefnogol, y ddau yn defnyddio cymorth hyfforddwyr swyddi. Mae'r papur hwn yn canolbwyntio'n benodol ar y llwybr interniaeth gefnogol.

Nod interniaeth gefnogol yw rhoi'r sgiliau sydd eu hangen ar bobl ifanc i gael mynediad i waith â thâl cynaliadwy drwy addysg alwedigaethol a chymorth hyfforddwyr swyddi yn y gweithle. Wedi'u lleoli yn bennaf o fewn lleoliadau cyflogaeth prif ffrwd, mae interniaethau cefnogol yn lleoliadau dysgu di-dâl yn y gwaith. Roedd Engage to Change yn cynnig dau fodel interniaeth gefnogol o fewn y prosiect.

DFN Project SEARCH (PS)

DFN Project SEARCH yw'r model a ddefnyddir fwyaf aml ar gyfer darparu interniaethau cefnogol yn y DU (DFN Foundation 2023). Mae'r model interniaeth gefnogol hwn wedi cyflawni cyfraddau cyflogaeth uwch i bobl ag anableddau deallusol na dewisiadau amgen yn yr Unol Daleithiau (Rutkowski et al. 2006) a'r Deyrnas Unedig (Cooper Gibson Research 2013) a chyflawni arbedion (Lab 2013) ariannol. Mae'r model Project SEARCH wedi tyfu mewn poblogrwydd ledled Ewrop dros y degawd diwethaf. Yn 2016 sefydlwyd safle Project SEARCH DFN cyntaf yng Nghymru, y DU, o dan y prosiect Engage to Change. Sefydlwyd safleoedd pellach o dan Engage to Change yn 2017, 2018 a 2022.

Mae Project SEARCH yn cydnabod bod diddordebau a thalentau pobl ag anableddau deallusol mor bersonol ag y maen nhw ar gyfer gweddiill y boblogaeth (Rutkowski et al. 2006). Mae'r model yn darparu cymorth i bobl ifanc ddysgu cyflogaeth a sgiliau byw'n annibynnol mewn cyd-destun yn y gwaith. (O'Bryan et al. 2014) Er mwyn cyflawni hyn, mae tair elfen yn cael eu dwyn ynghyd:

- **Busnes Sy'n Lletya:** Mae'n darparu canolfan ar y safle ac amrywiaeth o interniaethau sy'n dysgu sgiliau craidd sy'n gysylltiedig â swyddi yn y busnes hwnnw. Roedd busnesau yng Nghymru yn cynnwys ymddiriedolaethau ysbytai, prifysgolion ac awdurdodau lleol gan eu bod fel arfer â recriwtio trosiant uchel gydag amryw o opsiynau swyddi yn cynnig tasgau cymhleth ond systematig. Mae adrannau yn y busnes sy'n lletya yn cyflenwi mentor seiliedig ar waith sy'n gweithio gyda hyfforddwr swydd i gefnogi'r intern.
- **Darparwr addysg / coleg lleol:** Yn recriwtio interniaid trwy broses ymgeisio a chyfweld. Darperir hyfforddwr/tiwtor hefyd sy'n gweithredu cwricwlwm sgiliau cyflogadwyedd Project SEARCH, gan gwmpasu agweddau sy'n gysylltiedig â gwaith fel chwilio am swydd, gwneud cais am swydd, sgiliau cyfathrebu, diogelu, trin â llaw, slipiau cyflog, cyllidebu a rheoli arian, llywodraethu gwybodaeth, iechyd a diogelwch, cadw amser, gwisgo ar gyfer gwaith, sgiliau cymdeithasol, a phynciau eraill sy'n berthnasol i fusnes y cyflogwyr.
- **Asiantaeth Cyflogaeth Gefnogol:** Mae'n darparu cymorth hyfforddi swyddi i interniaid yn y busnes sy'n lletya ac yn eu swydd gyflogedig gyntaf. Mae'r asiantaeth gyflogaeth gefnogol yn darparu gwybodaeth cyflogaeth leol ac mae'n fedrus mewn proffilio galwedigaethol a thasgau gwaith hyfforddi gan ddefnyddio cyfarwyddyd systematig. Mae'r asiantaeth gyflogaeth gefnogol yn nodi lleoliadau gwaith priodol ar y cyd â rheolwr busnes o fewn y cyflogwr sy'n cynnal ac yn darparu hyfforddiant swydd ar waith i gefnogi interniaid i ddysgu a chyflawni rolau a thasgau y cytunwyd arnynt.

Mae interniaid yn cwblhau cylchdro tair wythnos 10 wythnos mewn rolau ar draws y busnes cynnal er mwyn galluogi amrywiaeth o brofiad a thwf sgiliau trosglwyddadwy. Fel arfer, mae interniaid ar y safle yn y busnes sy'n lletya am 6 i 8 awr y dydd. Mae interniaid yn dechrau'r diwrnod ar y safle yn gweithio ar y cwricwlwm cyflogadwyedd gyda'r tiwtor yn canolbwyntio ar uwchsgilio mewn tasgau/cymwysterau yn y gwaith neu ddarparu cymorth bugeiliol ychwanegol yn ôl yr angen. Mae'r busnes sy'n lletya yn darparu lleoliadau gwaith 5 diwrnod yr wythnos, gan ailadrodd patrwm gwaith llawn amser. Mae interniaid yn dychwelyd i'r ganolfan ar y safle ar ddiwedd y dydd ar gyfer cydgrynhoi dysgu.

Mae DFN Project SEARCH yn y DU yn cyflawni cyfradd o 60% o interniaid mewn cyflogaeth llawn amser â thâl, o'i gymharu â'r cyfartaledd cenedlaethol o 4.8% o bobl ag anableddau deallusol. (BASE 2023)

Modelau Amgen o Interniaethau Cefnogol (ASI)

Yn ystod y cyfnod 2019 i 2020 sefydlwyd tri safle amgen sy'n cynnig interniaethau cefnogol o dan y prosiect Engage to Change, ond heb achrediad a chefnogaeth gan DFN Project SEARCH. Unwaith eto, parhaodd yr interniaethau hyn am flwyddyn academaidd, roeddent yn llawn amser, gan gofrestru myfyrwyr o goleg addysg bellach gyda chefnogaeth tiwtor sy'n gyfrifol am addysg yn y gwaith ac un neu fwy o hyfforddwyr swyddi gan asiantaeth cyflogaeth gefnogol ar gyfer cymorth yn y gwaith. Roedd yr interniaethau hyn yn cynnig set debyg o brofiadau gwaith ymdrochol i fyfyrwyr o golegau addysg bellach ar lwybrau mynediad galwedigaethol fel Project SEARCH ond roeddent yn gweithredu model mwy hyblyg mewn dwy ffordd. Yn gyntaf, roedd pob safle yn trafod ei amserlenni dysgu seiliedig ar waith a thiwtora coleg. Er enghraifft, roedd amserlennu dysgu yn y dosbarth "ar y dechrau" mewn rhai achosion, lle treuliodd interniaid yr wythnosau cyntaf yn lleoliad y coleg cyn ymgymryd â lleoliadau gwaith yn y gymuned. Mewn safleoedd eraill byddai interniaid yn treulio un diwrnod yr wythnos yn yr ystafell ddosbarth ac yna'n ymgymryd â lleoliadau ar y dyddiau sy'n weddill. Yn ail, roedd nifer y cylchdroadau interniaeth a'r oriau gwaith a dreulwyd mewn cyflogaeth yn amrywio, gan adlewyrchu dewisiadau interniaid ac argaeledd cyflogwyr. Roedd interniaid mewn lleoliad rhwng 1 a 5 diwrnod yr wythnos, yn derbyn rhwng 1 a 3 cylchdro lleoliad ac oriau dysgu seiliedig ar waith yn amrywio rhwng 4 awr yr wythnos ac oriau gwaith llawn amser.

Table 1: Description of Engage to Change: Supported Internship sites

Site	SI Type	Host Business/ Employer Type	Placements internal/ external to host business	College Provider	External Supported Employment Agency	Start Year	Total number of interns (n=191)
1	DFN Project SEARCH	University	Internal/ on site	Yes	Yes	2016	63
2	DFN Project SEARCH	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	Yes	Yes	2017	39
3	DFN Project SEARCH	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	Yes	Yes	2018	22
4	Alternative SI	Local Authority (community placements)	Internal/ off site	Yes	Yes/*	2019	28
5	Alternative SI	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	Yes	Yes	2019	18
6	Alternative SI	Community placements	External/ off site	Yes	Yes	2019	16
7	DFN Project SEARCH	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	No	Yes	2022	5

*Additional Job Coach provided in-house.

Ar gyfer pob safle, mae'r prosiect yn gorffen gyda chwilio am swyddi unigol gyda'r nod o sicrhau cyflogaeth â thâl i interniaid. Ar ddiwedd yr interniaeth mae gan y cyflogwr sy'n lletya yr opsiwn i gynnig cyflogaeth â thâl i'r intern neu mae'r interniaeth yn dod i ben. Os na wnaeth interniaid symud yn llwyddiannus i gyflogaeth â thâl, roeddent yn cael yr opsiwn i drosglwyddo i'r prif brosiect Engage to Change a pharhau i weithio gyda'r asiantaethau cyflogaeth gefnogol a roddodd gefnogaeth barhaus i sicrhau cyflogaeth. Fel arall, cafodd interniaid nad oedd yn barod am gyflogaeth eu cyfeirio at y gwasanaeth mwyaf perthnasol.

Cynhaliodd y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl ym Mhrifysgol Caerdydd werthusiad annibynnol o interniaethau a gefnogir gan Engage to Change. Nod yr erthygl hon yw rhoi trosolwg a chymhariaeth a chrynodeb canlyniadau o ddatblygiad dau fodel interniaeth gefnogol ar gyfer pobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yng Nghymru o dan y prosiect Engage to Change.

Dull:

Casglwyd data ar addysg intern, cefndir cyflogaeth, sgiliau, proffilio galwedigaethol, dewisiadau yn y gweithle, budd-daliadau a dderbynnir, cydraddoldeb ac amrywiaeth, anabledd ac anghenion cymorth, gan hyfforddwyr swyddi sy'n gweithio'n uniongyrchol gydag interniaid gan ddefnyddio ap pwrpasol wedi'i osod ar iPads neu dabledi Android. Roedd hyn yn cynnwys yr holl interniaid a gofrestrodd ar interniaeth gefnogol Engage to Change rhwng 2016 a 2022. Cafwyd cymeradwyaeth foesegol gan Bwyllgor Moeseg Ymchwil y GIG. Roedd data ar gael i'r tîm gwerthuso gyda chaniatâd gwybodus gan gyfranogwyr y prosiect gan ddefnyddio dogfennau briffio a chydsynio hawdd eu deall.

Yn ystod blwyddyn interniaeth un i dri (2016 i 2019) cwblhaodd y tîm gwerthuso gyfweiliadau lled-strwythuredig wyneb yn wyneb gydag interniaid. Roedd hyn yn cynnwys yr holl interniaid ym mlwyddyn un a sampl ar hap 10% o interniaid mewn blynyddoedd olynol. Roedd cyfweiliadau'n canolbwyntio ar hyfforddi ac addysgu swyddi, cefnogaeth a dderbyniwyd, sgiliau a ddatblygwyd dros amser, canlyniadau gweithio, a chynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Newidiadau i gasglu Data oherwydd Covid

Yn ystod pandemig y Coronafeirws, diwygiwyd casglu data er mwyn caniatáu iddo barhau drwy'r cyfnod clo a'r cyfnod o bellhau cymdeithasol. Ar gyfer interniaid, cafodd y cwestiynau a ddefnyddiwyd ar gyfer cyfweiliadau wyneb yn wyneb eu hailadrodd mewn arolwg hawdd ei ddarllen ar-lein. Cafodd interniaid yr opsiwn o hunan-gwblhau neu dderbyn cefnogaeth gan y tîm ymchwil drwy Teams, Zoom neu dros y ffôn.

Trawsgrifiwyd cyfweiliadau air am air. Gwnaed nodweddion adnabod yn ddienw neu cawsant eu golygu. Gwnaed dadansoddiad thematig o ddata ansoddol. Dadansoddwyd yr holl ddata gan ddefnyddio SPSS ac Excel a chroeswirio gan dîm o ddau ymchwilydd. Ystyriwyd nodweddion cadarnhaol a negyddol y ddau fodel interniaeth gefnogol.

Canlyniadau:

Cyfranogwyr

Rhwng 2016 a 2022, cofrestrodd 224 o bobl ifanc ar interniaeth gefnogol drwy Engage to Change (144 PS, 80 ASI). At ei gilydd, rhoddodd 203 o bobl ifanc rhwng 16 a 25 mlwydd oed, gydag anabledau deallusol / anawsterau dysgu penodol a/neu ddiagnosis awtistiaeth, ganiatâd gwybodus i gael eu cynnwys yn yr astudiaeth werthuso. Llwyddodd 191 o'r rhain i gwblhau'r flwyddyn academaidd. O'r rhain, ymgwymerodd 129 o bobl ifanc ag interniaeth DFN Project SEARCH (PS) a chofrestrodd 62 mewn rhaglen Interniaeth Gefnogol Amgen (ASI). Mae'r data isod yn seiliedig ar 191 o interniaid.

Ar draws modelau PS ac ASI nododd 30% o interniaid fel menywod a 70% yn ddynion. Yn ôl math o interniaeth, ar gyfer safleoedd PS, nododd 73% o interniaid fel dynion a 27% yn fenywod. Ar gyfer safleoedd ASI, nododd 65% o interniaid fel dynion a 35% yn fenywod.

Oedran cyfartalog interniaid ar draws y ddau fodel oedd 19.7 mlwydd oed (ystod 17-25), gyda safleoedd PS ag oedran cyfartalog o 19.6 mlwydd oed (ystod 17-25) a safleoedd ASI ag oedran cyfartalog o 19.8 mlwydd oed (ystod 17-24). Roedd gwahaniaethau bach yn yr oedran arferol wrth atgyfeirio, roedd mwyafrif yr interniaid PS yn 19 mlwydd oed o'i gymharu â 17 mlwydd oed ar gyfer interniaid ASI.

Mae Tabl 2 yn crynhoi diagnosis intern hunan-gofnodedig. Cafodd 34% o interniaid ddiagnosis o anabledau deallusol, cafodd 10% ddiagnosis o awtistiaeth, roedd gan 18% awtistiaeth ac ID, a 20% yn cael diagnosis o anawsterau dysgu penodol (SpLD). Roedd y diagnosis ychwanegol a adroddwyd yn cynnwys: Parlys yr Ymennydd, Syndrom Williams, Syndrom Di George (Syndrom Dileu 22q), Anhwyllder Gorfodaeth Obsesiynol (OCD), Syndrom Down, Syndrom Triple X, Syndrom Tourette, materion iechyd meddwl, oedi lleferydd ac iaith a nam ar y golwg. Mae Tabl 3 yn amlinellu'r lefelau uchaf o gefnogaeth ffurfiol a gofnodwyd o fewn addysg cyn dechrau interniaethau. Roedd gan safleoedd PS bobl fwy cymhleth, gyda mwy â Datganiad o Angen Addysgol Arbennig neu Gynllun Datblygu Unigol. Mae hyn yn cyd-fynd â PS yn recriwtio mwy o bobl sydd â diagnosis o ID, a safleoedd ASI yn recriwtio canran uwch o bobl ifanc â SpLDs.

Diagnosis	Internship model					
	PS (n)	PS %	ASI (n)	ASI %	Combined (n)	Combined %
Intellectual Disability (ID)	57	44	7	11	64	34%
Autism	15	12	5	8	20	10%
Autism and ID	28	22	6	10	34	18%
Autism and SpLD	12	9	7	11	19	10%
Specific Learning Difficulty (SpLD)	13	10	26	42	39	20%
Undiagnosed	1	1	0	0	1	1%
Missing	3	2	11	18	14	7%
Total	129	100	62	100	191	100%
SpLD neurotype						
ADD	0	0%	1	2%	1	1%
ADHD	14	11%	5	8%	19	10%
Dyslexia	18	14%	5	8%	23	12%
Dyspraxia	17	13%	7	11%	24	13%
Dyscalculia	6	5%	1	2%	7	4%
Dysgraphia	2	2%	3	5%	5	3%

Table 2: Intern diagnosis

Highest level of educational support reported	Internship model					
	PS (n)	PS %	ASI (n)	ASI %	Combined (n)	Combined %
School Action (Additional classroom assistance in school)	19	15%	32	52%	51	27%
School Action Plus (Additional expert advice and help from outside agencies)	6	5%	2	3%	8	4%
Statement of Special Education Needs	36	28%	7	11%	43	23%

² The Additional Learning Needs and Education Tribunal (Wales) Act 2018 and the Additional Learning Needs Code for Wales 2021 replaced existing support plans (including statements of SEN and individual education plans (IEPs)) with Individual Development Plans.

IDP (following move to ALN Act in Wales)	26	20%	4	6%	30	16%
Missing	42	33%	17	27%	59	31%
Total	129	100%	62	100%	191	100%

Table 3: Levels of support in previous education

	Teaching			Job Coach Support			Communication			Mentor		
	PS % (n=58)	ASI % (n=17)	All Sites (n=75)	PS % (n=58)	ASI % (n=17)	All Sites (n=75)	PS % (n=58)	ASI % (n=17)	All Sites (n=75)	PS % (n=58)	ASI % (n=17)	All Sites (n=75)
Very good	65	41	60	67	53	64	52	65	55	69	59	67
Good	31	35	32	26	35	28	39	17	35	21	12	18
Neither good/bad	2	24	7	7	6	7	7	6	7	3	17	7
Bad	2	0	1	0	0	0	2	6	2	2	6	3
Very bad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Missing	0	0	0	0	6	1	0	6	1	3	6	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Table 4: Intern rating of job coach support, teaching and communication.

Barn yr interniaid

At ei gilydd, rhoddodd 44% (n = 58) o interniaid PS, a 28% (n = 17) o interniaid a gwblhaodd ASI adborth am eu profiad trwy gyfweiliad wyneb yn wyneb neu arolwg ar-lein. Mae'r holl safleoedd wedi'u cynrychioli. Mae'r data yma yn cynrychioli'r is-garfan hon (n = 75).

Nododd mwyafrif yr interniaid ar draws y ddau fodel fod ganddynt rywffaint o brofiad o waith cyn gwneud cais am yr interniaeth gefnogol (PS=81%, ASI = 53%, gyda'i gilydd = 77%). Yn nodweddiadol, roedd y profiadau hyn yn fyr o ran hyd (pythefnos neu lai), yn ddi-dâl ac yn cael eu hwyluso gan yr ysgol neu'r coleg. Siopau coffi/caffis a gwaith manwerthu oedd y lleoliadau profiad gwaith a adroddwyd amlaf cyn interniaethau.

Gofynnwyd i interniaid am y rhesymau dros wneud cais am y cwrs. Ar gyfer interniaid PS y prif reswm, a amlinellir isod fel arfer, oedd cael swydd â thâl (62%). "Doeddwn i ddim eisiau bod ar y dâl, derbyn arian gan y llywodraeth. Roeddwn i eisiau gweld a allwn i gael rhywfaint o waith yn fy mywyd. Doeddwn i ddim eisiau bod yn eistedd gartref drwy'r amser a thorri'r undonedd, mynd allan o'r tŷ, ceisio dysgu rhywbeth, o leiaf mae hyn yn fy helpu i." Int.24.PS

Gwnaeth tua chwarter (24%) o interniaid PS gais i ennill mwy o brofiad neu i fagu hyder. Fe wnaeth y 14% oedd yn weddill ymgymryd â'r cwrs am resymau eraill, gan gynnwys argymhelliad tiwtor/rhieni neu oherwydd bod ffrindiau'n cofrestru.

Dywedodd cyfran lai o gyfranogwyr ASI eu bod wedi gwneud cais oherwydd byddai'r cwrs yn eu galluogi i ddod o hyd i waith cyflogedig (47%), gyda'r mwyafrif (53%) yn gwneud cais am brofiad gwaith neu fagu hyder.

Gweithio gyda'r Tiwtor

Dywedodd mwyafrif yr interniaid ar draws modelau PS ac ASI fod eu profiadau yn yr ystafell hyfforddi ac addysg yn dda iawn (60%) neu'n dda (32%) o ran elfennau addysgu'r cwrs a amlinellir gan intern yma, "Dysgais am ddiogelwch tân, gwneud cymorth cyntaf, croeshalogi ac aethom i'r Senedd hefyd ac fe wnaethant ddweud wrthym ni am drethi a phethau, lechyd a diogelwch, sut i wneud CV, be i'w wneud a pheidio â'i wneud mewn gwaith, diogelwch ar y rhynggrwyd, sut i lywio'r gweithle, sgiliau ariannol ac roedd yn rhaid i ni wneud dyddiaduron gwaith. Fe wnes i fwynhau'r cyfan." Int.15.ASI

Adroddwyd bod y sesiynau addysgu, a gynhaliwyd gan y tiwtor, yn bwysig ar gyfer datblygu sgiliau ymarferol newydd, ond hefyd cafodd sesiynau effaith sylweddol ar feithrin hyder, sgiliau cymdeithasol a thwf personol fel y nodwyd yma,

"Helpodd i fagu fy hyder, ym mis Medi roeddwn i'n meddwl nad oedd gen i'r hyder i hyd yn oed gwblhau'r cwrs hwn a thyfodd yr hyder yn fwy, ac fe wnes i. Rydyn ni ym mis Mehefin nawr ac rydw i wedi ei wneud, rydw i wedi gwneud blwyddyn gyfan, alla i ddim credu sut mae wedi mynd mor gyflym." Int.24.PS

Pan roddwyd sgôr o "Ddim yn dda/drwg" neu "Drwg" (ASI 24%, PS 2%) roedd adborth yn unigol ac yn gyffredinol yn digwydd o amgylch achosion penodol lle roedd interniaid wedi profi problemau unigol yn yr ystafell ddosbarth.

Hyfforddiant Swyddi

Cafodd hyfforddiant swyddi ei ddisgrifio'n gadarnhaol gan interniaid gyda 93% o interniaid PS ac 88% o interniaid ASI yn nodi bod cymorth hyfforddwyr swyddi yn "Dda iawn" neu "Da". Roedd yr hyfforddwr swyddi yn ffynhonnell bwysig o ddysgu a chymorth yn y gweithle. Disgrifiodd interniaid sut y cawsant eu helpu yn ymarferol yn eu lleoliadau gwaith gydag ystod o gymorth a arweinir gan anghenion yn cael ei ddarparu.

"Maen nhw wedi fy helpu mewn gwahanol sefyllfaoedd, er enghraifft pethau ymarferol i'm helpu i wneud y gwaith, fe wnaethon nhw sicrhau fy mod i'n iawn a gwneud yn siŵr fy mod i'n deall y drefn ac roedden nhw'n fy annog i ddysgu i wneud y gwaith ar fy mhen fy hun." Int.13.

ASI

Roedd y ddau fodel yn helpu interniaid trwy gynyddu eu hyder yn eu galluoedd. Daethant yn fwy hyderus yn gymdeithasol wrth siarad â phobl newydd ac mewn amgylcheddau newydd. Cafodd pwysigrwydd cael cymorth tymor hwy gan hyfforddwyr swyddi profiadol ei gydnabod gan interniaid.

"Mae'n debyg fy mod i wedi magu hyder wrth siarad â phobl newydd. Rwy'n credu ei fod hefyd yn galonogol gwybod nad ydych chi ar eich pen eich hun, er eich bod weithiau'n teimlo felly (Hyfforddwr Swyddi) yno bob amser i'ch atgoffa. Rwy'n credu ei fod hefyd yn galonogol beth ddywedodd (Hyfforddwr Swyddi) y diwrnod o'r blaen, er ein bod yn gadael yma nawr 5 mlynedd o hyn ymlaen (Hyfforddwr Swyddi) fydd yno o hyd, dywedodd nad ydych chi'n mynd i gael eich codi a'ch gadael oherwydd eich bod chi wedi gorffen." Int.07.PS

"Fe wnaethon nhw fy helpu gyda phethau anodd, gydag un o'r lleoliadau roeddwn i dan straen mawr, felly fe wnes i eu ffonio nhw ac fe wnaethon nhw helpu fy nghefnogi i ddod o hyd i rywbeth arall, roedden nhw'n gefnogol iawn. Rwy'n credu bod yr hyfforddwyr swyddi yn siarad â chi ac yn deall sut rydych chi'n teimlo oherwydd eu bod nhw wedi gwneud hynny ers blynnyddoedd lawer ac wedi gallu rhoi cyngor da." Int.58.PS

Cyfathrebu

Roedd cyfathrebu rhwng interniaid a thiworiaid dosbarth / hyfforddwyr swyddi hefyd yn cael ei sgorio'n uchel ar draws y prosiect. Roedd interniaid yn gwerthfawrogi bod cael mynediad at gymorth ar y safle yn golygu y gallent fynd i'r afael â materion wrth iddynt godi a bod cyfathrebu yn agored, yn ddealladwy, ac wedi'i deilwra i arddulliau dysgu pobl ifanc, gan gynnwys cyfathrebu ymarferol i ddysgwyr gweledol.

Cynhaliwyd cyfarfodydd cynllunio cyflogaeth i drafod lleoliadau, cynnydd a chymorth i interniaid ar draws y ddau fodel hyd at 6 gwaith yn ystod y flwyddyn academaidd. Roedd y cyfarfodydd fel arfer yn cynnwys interniaid, mentoriaid yn y gweithle, rhieni/gofalwyr, tiwtor cwrs a'r hyfforddwr swyddi yn gweithio ar y cyd â'r intern i'w helpu i symud ymlaen tuag at gyflogaeth. Er bod y rhain yn gyffredinol yn cael eu hystyried yn brofiadau cadarnhaol, dywedodd lleiafrif o interniaid ar draws y ddau safle fod cael rhiant/gofalwr yn bresennol yn anodd iddynt, a bod cael dewis dros bresenoldeb rhieni yn bwysig.

"Ro'n i'n meddwl eu bod nhw'n eithaf diflas, yn wastraff amser. Ac rwy'n meddwl, rydyn ni'n 20 i 22 mlwydd oed ac roeddwn i'n ei chael hi'n eithaf tebyg i blentynnaidd bod ein rhieni wedi gorfod dod i mewn, fel noson rieni, felly fe wnaeth i mi deimlo fel fy mod i'n dal yn yr ysgol." Int.07.PS

"Ni wnaeth helpu llawer. Rhaid i chi fynd â'ch rhieni ond rydw i dros 18 mlwydd oed. Os na all eich rhieni ddod i'r cyfarfod, byddant yn aildrefnu. Os nad ydw i wir eisiau neu os nad ydyn nhw (rhieni) eisiau, pam ddylech chi ddod â rhieni?" Cyfwelydd: "Ydy'r cyfarfod yn gyfle i ddangos i'ch rhieni beth allwch chi ei wneud?" Intern; "Ydy, ond ni ddylai gael gwneud y dewis." Int.10.PS

"Fe gawson ni'r rhain ond oherwydd fy mod i'n oedolyn nawr doeddwn i ddim wir eisiau fy rhieni yno ac roedden nhw'n parchu hynny - roedd gen i'r hyfforddwr swyddi, y tiwtor a phobl y gweithle." Int.16.ASI

Mentoriaid

Ym mhob interniaeth roedd gan interniaid fentor dynodedig o'r busnes sy'n lletya. Roedd mentoriaid yn nodi rolau swydd a dyrannu tasgau gwaith ar y cyd â'r hyfforddwr swyddi, a, lle bo'n briodol, roeddent hefyd yn darparu cymorth gydag agweddau cymdeithasol yn y gweithle. Disgrifiodd interniaid fentoriaid fel rhai cefnogol, gan eu helpu i ddysgu tasgau a rolau, ond hefyd darparu cyfleoedd i gael profiadau y tu allan i'w parth cysur ac i roi cynnig ar rywbeth newydd mewn amgylchedd cefnogol.

"Fe wnaethon nhw drafod beth oedd yn mynd i ddigwydd a dangos i mi beth i'w wneud, fe wnaethon nhw fy helpu lot - roedden nhw'n gysgodion i mi mewn ffordd dda!" Int.56.PS

Yn yr ychydig achosion lle soniwyd am broblem gyda'r mentor, naill ai oherwydd bod yr intern yn teimlo bod y mentor wedi bod yno i roi gwaith iddyn nhw yn hytrach na'u helpu neu i'w cefnogi, neu na allent "gysylltu" â'r mentor, gan dynnu sylw at y ffaith bod perthynas dda yn arwyddocaol. p course.

"Roedd fy mentor cyntaf yn gymwynasgar iawn ac roedd bob amser yn ymddangos yn hapus i helpu neu ateb unrhyw gwestiynau oedd gen i. Byddai fy ail fentor yn ateb cwestiynau hefyd ond doeddwn i ddim yn teimlo mor gyfforddus o'i chwmpas ag yr oeddwn i gyda mentor arall ond fel arall roedd yn fy ngadael i weithio." Int.49.PS

Canlyniadau

Adroddodd interniaid fod y prosiect wedi rhoi hwb i'w hyder, darparu profiad yn seiliedig ar waith, ac wedi eu helpu i nodi'r math mwyaf priodol o swydd i gyd-fynd â'u sgiliau. Dywedodd nifer o interniaid eu bod wedi cael cyfle i ddysgu mewn swydd nad oeddent yn gwybod amdani o'r blaen, a thrwy hynny gynyddu opsiynau a dewis yn y dyfodol. Roedd y mwyafrif yn teimlo bod y prosiect wedi ychwanegu at eu gobaith o gael swydd yn y dyfodol. Dywedodd 91% o interniaid PS a 76% o interniaid ASI eu bod am gael gwaith cyflogedig yn dilyn eu hinterniaethau.

A oedd canran y bobl ifanc a gyflogwyd ar ddiwedd interniaethau cefnogol yn fwy na'r cyfartaledd cyflogaeth cenedlaethol?

Y gyfradd gyflogaeth ar gyfer Engage to Change ar ddiwedd blwyddyn chwech ar draws yr holl safleoedd interniaeth gefnogol oedd 36%, cyfradd gyflogaeth sy'n uwch na'r gyfradd ar gyfer pobl ag anableddau dysgu (4.8%). Roedd safleoedd Project SEARCH yn darparu cyflogaeth ar gyfraddau uwch nag amcangyfrifon cenedlaethol ar gyfer pobl awtistig (22%). Ar draws safleoedd Project SEARCH, roedd gan 16% o interniaid fwy nag un swydd gyflogedig. Yn ogystal â chyflogaeth â thâl, cafodd pobl ifanc hefyd eu cefnogi i leoliadau tymor byr heb dâl (PS 15%, ASI 24%) neu rolau gwirfoddoli (PS 9%, ASI 8%).

Site	SI type	Host Business/ Employer type	Placements internal/ external to host business	Start Year	Total number of interns	Number of Interns gaining paid employment	%	Combined paid employment % by type of internship
1	PS	University	Internal/ on site	2016	63	28	44	16%
2	PS	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	2017	39	20	51	
3	PS	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	2018	22	8	24	
7	PS	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	2022	5	4	80	
total					129	60*		
4	ASI	Local Authority (community placements)	Internal/ off site	2019	28	2	7	13%
5	ASI	Hospital/ University Health Board	Internal/ on site	2019	18	1	6	
6	ASI	Community placements	External/ off site	2019	16	5	31	
total					62	8		
					191	68	36%	

*16% of this figure had more than one paid job

Table 5: Years 1 to 6: Summary of paid employment outcomes for young people following their Engage to Change Supported Internship.

A oedd y cyfraddau cyflogaeth ar gyfer nodweddion allweddol interniaid yn cyfateb rhwng modelau?

Archwiliodd yr astudiaeth hon y gwahaniaethau mewn canlyniadau cyflogaeth rhwng modelau yn seiliedig ar ryw, oedran a diagnosis. Fodd bynnag, mae'r ffigurau mae canlyniadau ASI wedi'u seilio arnynt yn isel ar 8 o bobl ifanc yn symud i gyflogaeth ac felly mae'n anodd gwneud rhagdybiaethau am y garfan hon. Mae'r ffigurau wedi'u cynnwys yma at ddibenion disgrifio.

Yn ôl rhyw, roedd 1 o bob 8 (13%) o interniaid ASI a enillodd gyflogaeth yn fenywod, gyda PS â ffigwr uwch o 19 allan o 60 (32%), fodd bynnag, yn y ddau fodel mae bwloch cyflogaeth sylweddol rhwng y rhywiau yn bodoli ac mae tan-gynrychiolaeth o fenywod yn glir.

Wrth ystyried oedran, roedd 7 o bob 8 (88%) o interniaid ASI a sicrhodd gyflogaeth yn 16-19 mlwydd oed. Ar gyfer safleoedd PS roedd amrywiaeth ar draws oedrannau, gyda 27 allan o 60 (45%) yn 16-19 mlwydd oed, roedd 25 allan o 60 (42%) yn 20-22 mlwydd oed, a 4 allan o 60 (7%) a oedd yn 23-26 mlwydd oed yn ennill cyflogaeth yn y drefn honno.

Mae cyfraddau cyflogaeth yn amrywio yn ôl diagnosis pobl ifanc ar draws modelau. Enillodd ASI gyflogaeth i un person ifanc â diagnosis o ID (12%) ac roedd gan un person ifanc ag awtistiaeth ac ID cyd-ddigwyddiadol (12%), 5 allan o 8 (63%) o bobl ifanc a enillodd gyflogaeth yn y model hwn anawsterau dysgu penodol. Cyflawnodd modelau PS y cyfraddau cyflogaeth uchaf ar gyfer pobl ifanc â diagnosis o anabledd deallusol, y ffigur oedd 24 allan o 60 (40%), ac yna 13 o bobl ifanc ag anawsterau dysgu penodol (22%), ac 8 person ifanc awtistig (13%).

Pa ffactorau sy'n ymddangos i bennu gwahaniaethau yn y canlyniadau a ddangosir?

Fe wnaethom archwilio p'un a wnaeth nifer o brofiadau gwaith blaenorol ddylanwadu ar ganlyniadau swyddi a ddeilliodd o gymryd rhan ym mhob math o interniaeth. Mae'n ymddangos bod cael rhywfaint o brofiad gwaith blaenorol yn bwysig ond ar ei ben ei hun nid yw'n gwarantu cyflogaeth yn y dyfodol, mae cymorth ychwanegol yn bwysig. Cyfyngwyd y data yma ar natur a hyd profiad blaenorol mewn perthynas ag oedran.

Ar gyfer interniaid PS roedd gan 45 o bob 60 o bobl ifanc (75%) brofiad gwaith blaenorol ac roedd 10 allan o 60 (17%) wedi bod mewn cyflogaeth â thâl hanesyddol. O dan y model ASI, roedd gan 5 o bob 8 person ifanc (63%) brofiad gwaith blaenorol ac roedd 2 o bob 8 (25%) wedi gweithio mewn swydd â thâl.

Roedd lefel y cymorth addysgol ar gael i'r rhan fwyaf o bobl ifanc a sicrhodd gyflogaeth. Roedd gan 3 o bob 8 (38%) o interniaid ASI Ddatganiadau o Angen Addysgol Arbennig neu Gynlluniau Datblygu Unigol (CDU) ac roedd 3 yn cael cefnogaeth Gweithredu Ysgol a Mwy. Ar gyfer PS, roedd gan 24 allan o 60 (40%) Datganiad neu CDU, roedd 11 o bobl ifanc (18%) wedi derbyn cefnogaeth ar lefel Gweithredu Ysgol a Mwy. Mae cael Datganiad o gefnogaeth AAA neu Gweithredu Ysgol a Mwy yn dangos y gallai fod gan y person ifanc anghenion mwy cymhleth sy'n gofyn am gymorth unigol sy'n cael ei arwain gan anghenion. Mae'r data yma yn darparu sail ar gyfer ymchwilio ymhellach i effaith ansawdd a hyd profiad gwaith yn ystod yr ysgol mewn perthynas ag anghenion cymorth addysgol a sut mae hyn yn effeithio ar fodolau diweddarach o gymorth interniaeth a chanlyniadau swyddi.

Cefnogaeth ddilynol i interniaid nad ydynt yn cael gwaith â thâl

Roedd cyllid ar gael drwy Engage to Change i ddarparu lleoliadau â thâl am hyd at 6 mis gyda'r nod o gymhorthdal costau cyflogwyr ar gyfer cyfranogwyr Engage to Change, cafodd 14% o interniaid PS a 6% o interniaid ASI nad aeth i gyflogaeth â thâl eu cefnogi mewn lleoliadau â thâl yn dilyn eu hinterniaeth gefnogol. Ailgyfeiriwyd interniaid nad oeddent yn pontio i un o'r canlyniadau uchod i glybiau swyddi ac fe wnaethant barhau i gael eu cefnogi gan hyfforddwyr swyddi drwy'r prif brosiect Engage to Change (PS 15%, ASI 51%).

Mathau o swyddi a geir ar gyfer interniaid

Dosbarthwyd swyddi â thâl yn ôl Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol y DU (SOC) sy'n grwpio galwedigaethau yn ôl lefel y sgil. (ONS 2020). Y gyfran uchaf o swyddi oedd "Galwedigaethau Gweinyddol Eraill h.y.c", ac yna "Cynorthwyr Cegin ac Arlwy" a "Glanhawyr a Gweithwyr Domestig". Roedd "gwerthu a manwerthu", "Cludo mewn ysbytai", "Cynorthwyr nyrsio" a rolau "technegwyr labordy" hefyd yn ganlyniadau poblogaidd. Roedd gan safleoedd Project SEARCH sy'n gysylltiedig â chyflogwyr sy'n lletya mwy gyfran uwch o interniaid ym mhob swydd ac felly llai o amrywiaeth o fathau o swyddi, na safleoedd ASI.

Oriau a thâl mewn cyflogaeth

Roedd data ar nifer yr oriau mewn cyflogaeth â thâl ar gael ar gyfer 57 allan o 68 o interniaid. Roedd 65% o interniaid yn gweithio 16 awr neu fwy yr wythnos mewn cyflogaeth â thâl, ond roedd gwahaniaethau rhwng safleoedd gyda'r model PS yn cyflawni cyfraddau uwch o 16+ awr, (PS 68%, ASI 38%). Roedd yr ystod yn 2 i 40 awr ar gyfer safleoedd PS a 2 i 30 awr ar gyfer safleoedd ASI.

Roedd data ar gyfraddau cyflog ar gael i 52 allan o 68 intern. Talwyd Isafswm Cyflog Cenedlaethol y Deyrnas Unedig i bob intern am eu hoedran neu uwch.

Disgwyliadau yn y dyfodol ac anghenion sy'n weddill ar ôl interniaeth

Roedd y disgwyliadau ar gyfer cyflogaeth â thâl yn dilyn interniaethau yn uchel, gydag 88% (PS 91%, ASI 76%) o interniaid yn dweud eu bod nhw am gael swydd â thâl pan roedd y cwrs yn gorffen.

"Rwy'n hoffi'r swydd ffatri yn (Busnes) sydd gen i nawr felly rwy'n gobeithio cael swydd â thâl yno, rwy'n hoffi'r codi trwm a'r cerdded o gwmpas yno - mae'n fy nghadw i'n ffit ac yn iach! Rwy'n gweithio yno ddau ddiwrnod yr wythnos - gwaith gwirfoddoli yw hyn ond hoffwn iddo fod yn waith â thâl a mwy o ddyddiau"
Int.12.ASI

Gofynnwyd i interniaid gymharu'r meysydd cymorth seiliedig ar waith yr oeddent yn teimlo bod eu hangen arnynt o hyd yn dilyn cwblhau'r interniaeth o'i gymharu â'r gefnogaeth yr oedd ei hangen arnynt ar ddechrau'r cwrs. Dywedodd interniaid ar draws y ddau fodel eu bod yn dal i deimlo bod angen help arnynt yn y rhan fwyaf o feysydd. Ar gyfer interniaid PS, tynnwyd sylw at ysgrifennu CV, dod o hyd i swyddi i wneud cais amdanynt, gwneud cais am swydd, cynnal cyfweiliadau, rheoli budd-daliadau a chefnogaeth gyda materion lle gwaith fel meysydd lle gallai cymorth fod o gymorth o hyd. I interniaid ASI, darganfod am swyddi (chwilio am swyddi) a dod o hyd i swyddi i roi cynnig arnynt, oedd y pryderon mwyaf (Ffigur 1). Yn gyffredinol, dywedodd interniaid eu bod yn fwy hyderus wrth ddysgu sut i fwrw ymlaen â phobl yn y gwaith a sicrhau bod y gweithle yn addas iddynt gydag unrhyw addasiadau oedd eu hangen, gan dynnu sylw at y ffaith bod sgiliau hunan-eiriolaeth wedi gwella o ganlyniad i'w hinterniaethau cefnogol.

Trafodaeth

Cyflwynwyd interniaethau cefnogol i Gymru, y DU o dan brosiect Engage to Change yn 2016. Cyn hyn nid oedd cyfleoedd sylweddol i bobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth gael profiadau o'r math hwn neu hyd. Hyd yn hyn mae 17 safle bellach sy'n cynnig interniaethau cefnogol. Dangosodd adborth gan interniaid sydd wedi cofrestru ym modelau Engage to Change Project SEARCH ac Interniaeth Gefnogol Amgen lawer o fanteision i bobl ifanc ag anableddau deallusol a phobl ifanc awtistig.

Mae interniaethau cefnogol yn cynnig dysgu seiliedig ar waith sydd wedi profi i fod yn gyd-destun dysgu effeithiol ar gyfer sgiliau newydd, proffesiynoldeb ac annibyniaeth. Mae'r sgiliau a ddysgwyd yn y gweithle yn cael eu cyfuno yn yr ystafell ddosbarth, gyda chefnogaeth tiwtor coleg. Mae cefnogaeth hyfforddwyr gwaith yn hanfodol i lwyddiant interniaethau.

Daeth cyflogaeth yn opsiwn realistig i bobl ifanc drwy'r prosiect, gydag interniaethau cefnogol Engage to Change yng Nghymru yn cyflawni cyfradd gyflogaeth o 36% yn gyffredinol, gyda safleoedd Project SEARCH yn cael canlyniadau uwch ar 47% o'i gymharu â 13% ar gyfer modelau Interniaeth Cefnogol Amgen.

Mae sawl pwynt i'w nodi am y gwahaniaeth yn y ffigurau canlyniadau rhwng modelau. Sefydlwyd Project SEARCH yn yr Unol Daleithiau ym 1996 ac yn y DU tua 2010. Felly, mae'n cynnig model cadarn ar draws safleoedd, gydag elfennau diffiniedig a system adolygu sy'n pennu ffyddlondeb y ddarpariaeth yn erbyn meini prawf model. Mae'n cynnwys amserlen strwythuredig ar gyfer cylchdro intern rhwng lleoliadau, dysgu yn y dosbarth ac oriau interniaeth mewn lleoliadau gwaith. Roedd interniaethau PS hefyd yn gweithredu o fewn cyflogwyr sy'n lletya mawr, roedd manteision hyn yn interniaid eisoes ar y safle, roedd cefnogaeth sefydliadol, sefydlu a hyfforddiant, ac amrywiaeth eang o leoliadau ar y safle ar gael. Roedd model Project SEARCH ar waith o dan Engage to Change am 3 blynedd cyn dechrau'r ASI cyntaf, ac effeithiwyd ar weithredu prosiectau ASI gan gau gweithleoedd o dan reolau cyfnod clo Covid-19. Dylid ystyried hyn hefyd wrth gymharu canlyniadau.

Roedd y modelau Interniaeth Gefnogol Amgen o dan Engage to Change yn cynnig dull hyblyg. Roedd pob safle yn pennu ei amserlen ei hun o ddysgu dosbarth a dysgu yn y gwaith. Roedd amser mewn lleoliad gwaith yn amrywio rhwng safleoedd ac interniaid. Roedd oriau/diwrnodau a weithiwyd yn canolbwyntio ar y person ac yn dibynnu ar y cyfleoedd oedd ar gael. Roedd amser cymudo rhwng y lleoliad (neu gartref) a lleoliadau gwaith yn y gymuned hefyd yn effeithio ar argaeledd lleoliadau.

Mae'r erthygl hon yn tynnu sylw at sawl ffactor allweddol sy'n bwysig wrth gael mwy o bobl ifanc ag ID i mewn i gyflogaeth. Ar y cyfan, profodd y prosiect wahaniaeth rhwng y rhywiau o fewn y ddau fodel SI. Gall hyn fod yn gysylltiedig â mynychder uchel cyfranogwyr awtistig. Mae cyfran uwch o ddynion yn cael eu nodi'n awtistig na menywod ac mae llai o ddiagnosis clinigol o awtistiaeth mewn menywod oherwydd masgio nodweddion awtistig. (Lai et al. 2017) Gallai hyn hefyd fod yn gysylltiedig â'r ffaith bod menywod yn fwy sensitif i newidiadau posibl mewn budd-daliadau wrth fynd i mewn i gyflogaeth, neu fod â swydd yn eu hamgylchedd teuluol sy'n arwain at gyflogaeth yn cael ei hystyried yn llai perthnasol neu'n gyraeddadwy iddynt. Yn ogystal, efallai nad yw'r llwybrau at interniaethau trwy addysg mor gynhwysol i fenywod â dynion. Mae hyn yn gofyn am ymchwiliad pellach.

Mae cyflogaeth yn hanesyddol ac yn ddiwylliannol yn broblematic i bobl ifanc ag ID a/neu awtistiaeth. Mae hyn yn debygol o fod yn gysylltiedig â chymorth ychwanegol sydd ei angen gyda'r broses ddysgu a gofynion cymdeithasol ac emosiynol ychwanegol gwaith (Tobin et al. 2014). Roedd cyfraddau cyflogaeth trwy ddiagnosis yn wahanol rhwng modelau. Roedd gan 5 o bob 8 (63%) o bobl ifanc a enillodd gyflogaeth yn y model ASI anawsterau dysgu penodol, tra bod safleoedd PS wedi cyflawni'r cyfraddau cyflogaeth uchaf ar gyfer pobl ifanc a gafodd ddiagnosis o anabledd deallusol (24 allan o 60 (40%)). Mae hyn yn cyd-fynd â PS yn recriwtio mwy o bobl sydd â diagnosis o ID, a safleoedd ASI yn recriwtio canran uwch o bobl ifanc â SpLDs. Yn nodweddiadol, SI yw'r model amlycaf ar gyfer gwireddu pontio llwyddiannus i gyflogaeth i bobl ifanc ag ID Fodd bynnag, mae'n anodd penderfynu a yw'r naill neu'r llall o'r modelau Engage to Change yn gweddu'n well i bobl ifanc ag ID (Hanson et al. 2021) Awtistiaeth neu anawsterau dysgu penodol dros y model arall oherwydd cyfyngiadau mewn niferoedd. Mae problemau hefyd gyda gwahaniaethau mewn diffiniad o ID/SpLD a all ddigwydd rhwng Hyfforddwyr Swyddi, Rhieni, Gofalwyr a'r bobl ifanc eu hunain. Yn olaf, gellid dadlau bod diagnosis yn eilaidd i broffilio galwedigaethol a gyflawnir gan yr hyfforddwyr swyddi ym mhob model SI Engage to Change. Mae hyn yn cefnogi dull a arweinir gan anghenion gan nodi cryfderau a gwendidau yn y gweithle, a thrwy hynny mabwysiadu model mwy cymdeithasol o gefnogaeth.

Yn gyffredinol, cefnogodd y prosiect bobl ifanc 16 i 25 mlwydd oed, gyda phobl ifanc rhwng 16 a 19 oed y grŵp mwyaf yn dechrau gweithio drwy'r model ASI, gan adlewyrchu'r oedran cyfartalog o 17 mlwydd oed i bobl ifanc sydd wedi cofrestru ar y llwybr hwn. Fe wnaeth y model PS, gydag oedran cyfartalog uwch wrth atgyfeirio o 19 mlwydd oed gyflawni cyfraddau uwch o gyflogaeth â thâl. Gellid cysylltu hyn â mwy o brofiad bywyd, lefel parodrwydd gwaith a chymhelliant uwch i gael eu cyflogi ar gyfer y grŵp hwn.

Mae'r ffigurau mae canlyniadau ASI wedi'u seilio arnynt yn is ar 13% o bobl ifanc yn unig yn symud i gyflogaeth ac felly mae'n anodd gwneud rhagdybiaethau am y garfan hon. Byddai dadansoddiad pellach o ganlyniadau o leoliadau ychwanegol o fudd i archwilio a yw'r model ASI yn opsiwn cadarn ar gyfer cefnogi pobl ifanc ag ID a/neu Awtistiaeth i gyflogaeth.

Gan fod y model interniaeth gefnogol wedi'i ymestyn i lawer mwy o safleoedd yng Nghymru o dan Gwricwlwm Byw'n Annibynnol ôl-16 Llywodraeth Cymru, ac o fewn y cyllid Llwybr 4 SI hwn, mae'r model wedi gwro o'r model PS, ac i ryw raddau y model ASI hefyd. Mae mwy o hyblygrwydd o ran canlyniadau, gyda chyflogaeth ddim yn cael ei hystyried yn nod unigol SI, gyda llwybrau dilyniant eraill fel prentisiaethau cefnogol yn ddilys. Mae'r amser a dreulir mewn gweithleoedd yn ystod interniaethau yn amrywio hyd yn oed yn fwy nag o fewn y cynlluniau Engage to Change SI, yn ogystal â chyflwyno mewnbyn addysg y coleg. Nid ydym eto wedi gweld a yw'r amrywioldeb hwn yn effeithio ar ganlyniadau a gyflawnir o'r cynlluniau datblygu hyn.

Mae angen cyllid parhaus er mwyn i asiantaethau cyflogaeth gefnogol barhau i ddarparu cymorth un-i-un drwy hyfforddi swyddi i interniaid a allai fod angen cymorth paratoi, megis hyfforddiant teithio, ar gyfer intern cyn interniaeth, neu ar gyfer y rhai ôl-interniaeth sy'n dal i chwilio am gyflogaeth neu a allai fod angen cymorth achlysurol (Christensen 2015). Mae bwch o hyd yn y ddarpariaeth a amlygwyd gan interniaid nad ydynt yn gallu dod o hyd i swyddi cyn neu'n syth ar ôl eu hinterniaethau sydd angen cymorth pellach i fynd i mewn i gyflogaeth. Er bod cyllid Llwybr 4 yn talu am hyfforddiant asiantaeth cyflogaeth gefnogol mewn llawer o gynlluniau interniaeth cefnogol, nid yw hyn yn aml yn ymestyn i interniaid ar ôl graddio o'u cynllun ac nid oes ffynonellau cyllid penodol ar gyfer hyfforddi swyddi y tu allan i interniaethau cefnogol.

Mae ymchwil wedi dangos bod cael profiadau tebyg i'w cyfoedion prif ffrwd yn ffactor sylweddol wrth ddatblygu mwy o annibyniaeth i bobl ifanc ag anableddau deallusol a/neu awtistiaeth yn y pen draw gan alluogi pobl ifanc i wneud dewisiadau mwy gwybodus (Beyer et al. 2014). Roedd cyfleoedd mewn amgylcheddau gwaith go iawn yn cynyddu hunanhyder, hunan-barch a chyflogadwyedd yr interniaid. Roedd interniaid yn cydnabod bod symud o addysg i ddysgu seiliedig ar waith yn newid i fod yn oedolyn gydag annibyniaeth a hyder cynyddol. Roedd interniaid yn gwerthfawrogi'r gefnogaeth a roddwyd ar gyfer hyn ac yn teimlo eu bod nhw'n cymryd rhan ac yn cael eu trin yn gyfartal. Mae cymorth hyfforddwyr swyddi hyfforddedig, sy'n arbenigo mewn gweithio gyda phobl ag anableddau deallusol a mabwysiadu dull a arweinir gan anghenion i ganolbwytio ar gryfderau a thwf sgiliau yn allweddol yma.

O ran arfer da, roedd y rhan fwyaf o interniaid mewn cyflogaeth â thâl o dros 16 awr yr wythnos ar ôl interniaeth ac roedd pob un yn derbyn Isafswm Cyflog Cenedlaethol y DU neu'n uwch. Mae sicrhau bod pobl yn well eu byd mewn gwaith nag ar fudd-daliadau'r llywodraeth yn bwysig os ydym ni am sicrhau annibyniaeth ariannol i bobl ifanc ag anableddau deallusol. Dylai gwerthusiad yn y dyfodol o swyddi a enillwyd gan safleoedd interniaeth yng Nghymru ymchwilio i ba mor ddibynnol yw cyflawni gwaith rhan-amser neu amser llawn ar nodweddion ac amgylchiadau personol interniaid, gan gynnwys derbyn budd-daliadau.

Yn gyffredinol, roedd cyflogaeth ôl-interniaeth yn cael ei nodweddu gan swyddi lefel mynediad, fel arfer sgiliau isel gydag amodau gwaith llai diogel. Mae'n bwysig bod pobl ifanc ag anableddau deallusol yn cael eu cefnogi o ran cynnal swyddi gan ganolbwyntio ar ddilyniant gyrfa a dewis. Ar hyn o bryd nid yw natur gyfyngedig y cyllid ar gyfer hyfforddi swyddi yng Nghymru yn cefnogi unigolion a allai fod eisiau mwy o gyfrifoldeb neu uwchsgilio yn y gweithle gan gyfyngu ar y dewis a'r rheolaeth sydd gan bobl ag anableddau deallusol dros eu bywydau gwaith. Mae cael cyfleoedd gwaith ystyrlon mewn lleoliadau gwaith go iawn dros gyfnod estynedig yn cael effeithiau cadarnhaol ar gyfer cyflogaeth â thâl i bobl ag anableddau deallusol. Mae hyn yn cynnwys hunan-barch cynhwysiant cymdeithasol (Hanson et al. 2021) ac ansawdd bywyd yn ogystal â mwy o annibyniaeth a dewis (Wistow and Schneider 2003). Mae interniaethau yn helpu i wella sgiliau galwedigaethol a pherfformiad personol interniaid mewn gwaith a bywyd. Mae hyfforddi swyddi a chwricwlwm wedi'i dargedu yn allweddol i gyflawni hyn. Mae angen rhagor o dystiolaeth ac astudiaethau i sefydlu p'un a yw pobl yn cynnal eu swyddi dros y tymor hir, a'r hyn sy'n helpu.

Casgliad

Nid yw'r gyfradd gyflogaeth gyffredinol yn debyg i gyfradd gyflogaeth genedlaethol DFN Project SEARCH y DU o 60% (DFN Foundation 2023) ond mae'n uwch na'r gyfradd gyflogaeth ar gyfer pobl ag anableddau deallusol (4.8%) ac awtistiaeth (21.7%) yn genedlaethol. Mae angen i drafodaethau ar gyfer y dyfodol ganolbwyntio ar ddatblygu llwybr cryfach ar gyfer pontio i gyflogaeth o addysg. Cyflwynwyd Fframwaith Sicrhau Ansawdd Interniaeth Gefnogol (SIQAF) yn ddiweddar yn y DU (BASE 2023b) ac mae ar gael yn bennaf i'w ddefnyddio gan bob darparwr SI a'u partneriaid cyflawni fel rhan o'r rhaglen Gwaith Interniaethau yn Lloegr gyda'r nod o sicrhau bod modelau interniaeth gefnogol yn gweithredu i gryfderau'r safle unigol tra hefyd yn cynnig profiadau cadarn o ansawdd uchel i interniaid (NDTi 2023). Yng Nghymru, cyhoeddwyd Safonau Ansawdd a Chanllawiau ar gyfer darparu interniaethau cefnogol yn 2023 gan Golegau Cymru, sefydliad a arweinir gan aelodau sy'n gweithredu fel llais addysg bellach yng Nghymru, ond mae'r rhain yn annibynnol ac yn wahanol i'r SIQAF Saesneg. Bydd yn bwysig gweld sut mae'r safonau hyn yn effeithio ar ansawdd wrth ddarparu interniaethau cefnogol a p'un a yw'r safonau hyn yn parhau i esblygu i sicrhau canlyniadau o ansawdd uchel i bobl ifanc, gan gynnwys nifer uwch o interniaid sy'n symud ymlaen i gyflogaeth â thâl.

Roedd interniaethau a gefnogir gan Engage to Change yn ychwanegiad gwerthfawr at ddarpariaeth cyflogaeth gefnogol yng Nghymru ac yn gweithredu fel catalydd ar gyfer cyflwyno rhaglenni interniaeth gefnogol ar draws pob coleg addysg bellach fel rhan o gwricwlwm Sgiliau Byw'n Annibynnol a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Mae angen rhagor o waith gydag Adran Gwaith a Phensiynau y DU fel y gellir defnyddio cyllid Mynediad at Waith yn haws yng Nghymru, gan gynnwys ymestyn oriau cymorth hyfforddwyr swyddi i helpu pobl ifanc a safleoedd i baratoi ar gyfer dechrau interniaethau cefnogol a chefnogaeth ddilynol ar ôl i interniaeth ddod i ben.

Argymhellion Allweddol

- Mae angen fframwaith cenedlaethol ledled Cymru ar gyfer colegau a darparwyr cyflogaeth gefnogol sy'n sicrhau ansawdd ar draws Interniaethau cefnogol i hyrwyddo cyfle a phrofiad cyfartal i bobl ifanc.
- Dylai SI gynnwys isafswm oriau o brofiad yn y gwaith. Argymhellir 70% gan y Fframwaith Ansawdd Interniaeth Cefnogol (SIQAF) (BASE 2023b).
- Byddai Interniaethau Cefnogol Amgen sy'n gweithio mewn ardaloedd gwledig neu y tu allan i gyflogwyr mawr yn elwa o fframwaith mwy trylwyr ar gyfer sicrhau bod lleoliadau sylweddol yn cael eu nodi ar gyfer interniaid sy'n cynnig gwell cyfleoedd i symud i swyddi cyflogedig.
- Mae Hyfforddiant Swyddi yn allweddol i lwyddiant Interniaethau Cefnogol. Dylid ystyried cyllid cenedlaethol gwasanaeth Hyfforddi Swyddi.
- Byddai cydnabyddiaeth ffurfiol o Hyfforddiant Swyddi fel rôl fedrus yn sicrhau gwell darpariaeth, hyfforddiant a monitro.

- Dylid ystyried ymestyn interniaethau cefnogol i 12 mis i sicrhau'r amser gorau posibl ar gyfer gwaith paratoi cyn interniaeth (proffilio galwedigaethol, cymorth cymdeithasol, hyfforddiant teithio ac ati), a chefnogaeth ôl-interniaeth ar gyfer dod o hyd i waith a'i gynnal.
- Dylid ymestyn cyllid Mynediad at Waith i ganiatáu i Hyfforddiant Swyddi ddarparu gwaith paratoi cyn interniaeth a/neu gefnogaeth ôl-interniaeth.
- Dylid rhoi statws uwch i bwysigrwydd profiad gwaith mewn addysg uwchradd ac addysg bellach er mwyn caniatáu codi disgwyliadau o ran cyflogaeth a chaniatáu i bobl ifanc wneud dewisiadau gwybodus am gyflogaeth yn y dyfodol.
- Dylai fod mwy o bwyslais ar asesu addasrwydd dysgwyr i symud ymlaen i interniaethau cefnogol, gan sicrhau bod pobl ifanc yn barod ar gyfer, ac yn ymrwymedig i, symud i ffwrdd o addysg ac i gyflogaeth â thâl.
- Dylid disgwyl mai cyflogaeth â thâl yw'r prif nod. Dylai Interniaethau Cefnogol fod y cam olaf yn y llwybr ôl-16 drwy addysg.
- Os na chyflawnir cyflogaeth, dylid ystyried darpariaeth arall sy'n canolbwyntio ar waith (h.y. gwirfoddoli/prentisiaeth gefnogol) fel cam tuag at gyflogaeth dros yr opsiwn i ddychwelyd i addysg.
- Dylid ymchwilio ymhellach i'r llwybrau at Interniaethau Cefnogol ar draws y ddau fodel er mwyn sicrhau cynhwysedd menywod.
- Dylai gwerthusiad yn y dyfodol o swyddi a enillwyd gan safleoedd interniaeth yng Nghymru ymchwilio i ba mor ddibynnol yw cyflawni gwaith rhan-amser neu amser llawn ar nodweddion ac amgylchiadau personol interniaid, gan gynnwys derbyn budd-daliadau.
- Mae angen rhagor o dystiolaeth ac astudiaethau i sefydlu p'un a yw pobl yn cynnal eu swyddi dros y tymor hir, a'r hyn sy'n helpu.

Cyfeiriadau:

Beyer, S. et al. (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(3), tt. 290-295.

Beyer, S. et al. (2010b). A Comparative Study of the Situation of Supported Employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), tt. 130-136.

Beyer, S. (2016), Commentary on “Employment for all: United States Disability Policy, Tizard Learning Disability Review, 21 (3), 162-164.

Bryan, A. et al. (2014). Employer engagement that works: The European expansion of Project SEARCH. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(1), tt. 45-51.

Burnett, K. (2019). EMBRACING NEURODIVERSITY IN THE WORKPLACE. *Training Journal*, tt. 28-29.

Christensen, J. J. et al. (2015). Longitudinal outcomes of Project SEARCH in upstate New York. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42(3), tt. 247-255.

Document, G. (2010). Equality Act 2010. In: www.gov.uk gol.

Department of Work and Pensions (DWP) (2017). Improving lives: the future of work health and disability. In: Pension, D.o.W.a. gol. Improving lives.

DFN Project SEARCH (2022). Outcome Summary [Online] Available at:

<https://www.dfnprojectsearch.org/about-us.html>

Accessed 11th May 2022.

Eggleton, I. et al. (1999). The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(2), tt. 95-107.

Equalities Act (2010). [Online] Available at:

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (Accessed 11th May 2022)

Gormley, M. E. (2015). Workplace stigma toward employees with intellectual disability: A descriptive study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(3), tt. 249-258.

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), tt. 125-134.

Jiraneck, D. and Kirby, N.H. (1990). The job satisfaction and/or psychological well being of young adults with an intellectual disability and nondisabled young adults in either sheltered employment, competitive employment or unemployment. . *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, (16), tt. 133 – 148.

Kaehne, A. (2016). Project SEARCH UK - Evaluating Its Employment Outcomes. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 29(6), t. 519.

Kilsby, M. and Beyer, S. 1996. Engagement and Interaction: A Comparison Between Supported Employment and ATCs. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 6(2), tt. 141-152. Statistics, O. f. N. 2022. Outcomes for disabled people in the UK: 2021. Office for National Statistics. Available at: Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics (ons.gov.uk) [Accessed: 16/03/2022].

Project SEARCH (2022). Outcome Summary [Online] Available at: <https://www.projectsearch.us/outcome-summary/>
Accessed 11th May 2022.
ONS SOC reference

Rutkowski, S. et al. (2006). Project SEARCH: A demand-side model of high school transition. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25(2), tt. 85-96.

Scottish Council for Learning Disabilities (2018). Learning Disability Statistics Scotland, 2018 Provisional Statistics. Available at: <https://www.sclد.org.uk/wp-content/uploads/2019/12/Learning-Disability-Statistics-Scotland-2018.pdf>
(Accessed 11th May 2022).

Society, T. N. A. (2016). The autism employment gap; too much information in the workplace. Sutherland, A. (2016). Time to celebrate neurodiversity in the workplace. *Occupational Health & Wellbeing*, 68(11), t. 11.

Wagner, M. M. et al. 2016. The Benefits of High School Career and Technical Education (CTE) for Youth With Learning Disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 49(6), tt. 658-670.

BASE. 2023. Employment Rates for People with Disabilities 2021-22. Available at: British Association for Supported Employment (base-uk.org) [Accessed: 16/05/2023].

Bryan, A., Daston, M. M. and Riehle, E. 2014. Employer engagement that works: The European expansion of Project SEARCH. *Journal of Vocational Rehabilitation* 41(1), pp. 45-51. doi: 10.3233/JVR-140697

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

Hanson, J., Robinson, D. and Codina, G. 2021. Supported internships as a vehicle for social inclusion. *British journal of learning disabilities*. 49(4), pp. 433-444. doi: 10.1111/bld.12428

Jiranek and Kirby. 1990. The job satisfaction and/or psychological well being of young adults with an intellectual disability and nondisabled young adults in either sheltered employment, competitive employment or unemployment . Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities (16), pp. 133 - 148.

Kilsby, M. S. and Beyer, S. R. 1996. Engagement and interaction: a comparison between supported employment and ATCs.

ONS. 2020. Standard Occupational Classification for the UK. ONS. Available at: SOC 2020 - Office for National Statistics (ons.gov.uk) [Accessed: 02/08/2023].

Rutkowski, S., Daston, M., Van Kuiken, D. and Riehle, E. 2006. Project SEARCH: A demand-side model of high school transition. Journal of Vocational Rehabilitation 25(2), pp. 85-96.

Statistics, O. f. N. 2022. Outcomes for disabled people in the UK: 2021. Office for National Statistics. Available at: Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics (ons.gov.uk) [Accessed: 16/03/2022].

Wistow, R. and Schneider, J. 2003. Users' views on supported employment and social inclusion: A qualitative study of 30 people in work1. British Journal of Learning Disabilities 31, pp. 166-173. doi: 10.1111/j.1468-3156.2003.00253.x



**Engage
To Change**



NCMH
National Centre for Mental Health
Canolfan Iechyd Meddwl Genedlaethol



Website: www.engagetochange.org.uk

YouTube: Engage To Change

Facebook: @engagetochangewales

Twitter: @Engage_2_Change / @ncmh_wales