

# Engage to Change: y 4 blynedd gyntaf

Diweddaru January 2022

Elisa Vigna, Stephen Beyer, Andrea Meek



# Contents

<b>Cefndir</b>	<b>3</b>
<b>Pam bod Engage to Change yn holl bwysig i Gymru?</b>	<b>4</b>
<b>Beth a wyddom sydd yn gweithio?</b>	<b>5</b>
<b>Disgrifiad sampl</b>	<b>6</b>
<b>Profiad blaenorol</b>	<b>8</b>
<b>Diagnosis</b>	<b>9</b>
<b>Budd-daliadau</b>	<b>10</b>
<b>Cyflogaeth</b>	<b>11</b>
<b>Cyflogaeth a Diagnosis</b>	<b>13</b>
<b>Cyflogaeth a Rhywedd</b>	<b>14</b>
<b>Cefnogaeth Prosiect Engage to Change</b>	<b>15</b>
<b>Datblygu sgiliau</b>	<b>18</b>
<b>Graddfeydd manteision i gyflogwyr</b>	<b>20</b>
<b>Trafodaeth</b>	<b>21</b>
<b>Gwaddol i'r Prosiect Engage to Change</b>	<b>22</b>

# Cefndir

Mae'r prosiect Engage to Change yn brosiect cenedlaethol 5 mlynedd a gyllidir drwy Lywodraeth Cymru a grant Getting Ahead 2 y Loteri Cenedlaethol, i helpu pobl ifanc gydag anabledd dysgu, anhawster dysgu ac/neu Gyflwr Sbectrwm Awtistig (ASC) I gael swyddi cyfloggedig.

Dan arweiniad Anabledd Dysgu Cymru mae'n dwyn ynghyd asiantaethau cyflogaeth gyda chefnogaeth Elite ac Agoriad Cyf i ddarparu hyfforddiant swyddi, lleoliadau cyflogedig mewn gweithleoedd cyffredin.

Mae Elite ac Agoriad Cyf hefyd yn darparu 3 intneriaeth Prosiect SEARCH DFN a 3 cynllun interniaethau gyda chefnogaeth, drwy'r prosiect Engage to Change.

Fe'u cefnogir gan hunaneiriolwyr a Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan, drwy fforymau gwerthuso rheolaidd ac ymchwil gan Ganolfan Genedlaethol Iechyd Meddwl ym Mhrifysgol Caerdydd.



**Yn dilyn y pandemig Covid 19 cyfredol fe'i ehangwyd am 18 mis pellach. Mae'r adroddiad yma yn cyflwyno canfyddiadau cyn y pandemig..**

# Pam bod Engage to Change yn holl bwysig i Gymru?

Dim ond 5.1% o oedolion gydag anabledd dysgu sydd yn wybyddus i'w hawdirdod lleol yn Lloegr sydd mewn gwaith cyflogedig[1] ac mae'n debygol bod y ffigurau ar gyfer Cymru yn debyg. Dim ond 22% o oedolion gydag awtistiaeth sydd mewn unrhyw fath o gyflogaeth[2]. Mae tystiolaeth bod ffigurau cyflogaeth i bobl gyda chyflwr sbectrwm awtistig (ASC) yng Nghymru yn is eto.[3] Mae hyn tra bod 52.7% o bobl rhwng 16 a 64 oed gydag unrhyw fath o anabledd yng ngwledydd Prydain, mae 81.3% o'r boblogaeth gyffredinol mewn gwaith cyflogedig[4]. Ac yn y cyd-destun yma y mae Engage to Change yn ceisio dangos beth y gellir ei wneud i bobl ifanc pan rydym yn cael y model o gefnogaeth yn gywir.

Mae pobl gydag anabledd dysgu neu awtistiaeth yn wynebu llawer o heriau wrth ddarganfod, cael, dysgu a chadw swydd gyflogedig. Fe fydd canlyniad bod ag anabledd dysgu yn amrywio'n fawr ac felly mae'n anodd rhagweld canlyniad anabledd dysgu ar ddysgu a chyflogaeth. Fe fydd pobl, i raddau mwy neu lai, yn cael anhawster gyda darllen ac ysgrifennu, deall iaith, gofyn ac ymateb i gwestiynau. Efallai eu bod yn cael anhawster i gofio a dynwared tasgau cymhleth ac yna efallai yn ei chael yn anodd trosglwyddo tasgau a ddysgwyd i leoliad cyflogaeth real arall. Mae pobl gyda chyflwr sbectrwm awtistig (ASC) hefyd yn wynebu amawsterau cyffredin sydd yn effeithio ar eu cyfleoedd cyflogaeth. Gallant fod ag arddulliau cyfathrebu penodol sydd yn gallu effeithio ar sefyllfaoedd a disgwyladau gan eraill, yn esgor ar ryngweithio cymdeithasol anodd. Gallant fod ag anhawster mewn ymdopi gyda newid a rheoli amser ac angen trefn.

---

[1] NHS Digital 2021: <https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/adult-social-care-outcomes-framework-ascof/england-2020-21>

[2] Office for National statistics 2020

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2020>

[3] Townsley R, Robinson C, Williams V, Beyer S and Christian-Jones, C. (2014) Research into Employment Outcomes for Young People with Autistic Spectrum Disorders. Cardiff Welsh Government.

[4]<https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2021/the-employment-of-disabled-people-2021#main-points>

Gall pobl ei chael yn anodd canolbwyntio a chanobwyntio ar yr wybodaeth mwyaf perthnasol. Gallant gael anhawster gyda straen a phryder, yn aml yn deillio o ddiffyg cyfathrebu clir.

Ond does yr un o'r rhain yn golygu na all pobl weithio. Mae'n golygu eu bod angen y math cywir o gfnogaeth. Gallwn weld, heb fynediad eang i'r gefnogaeth yma, mae'r cyfraddau cyflogaeth i'r ddau grŵp allweddol yma yn parhau yn isel iawn. Nod Engage to Change ydy cynyddu cyfraddau cyflogaeth pobl ifanc a chefnogi'r pontio i system gefnogi mwy sefydlog, gyda chefnogaeth y llenyddiaeth gyfredol ar yr hyn sydd yn gweithio i gael pobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASC i mewn i waith

## Beth a wyddom sydd yn gweithio?

Un ffordd o ddelio gyda'r heriau yma ar sail unigoleddig ydy Cyflogaeth gyda Chefnogaeth drwy gefnogaeth Hyfforddwyr Swyddi.

**Mae pobl gydag anabledd dysgu sylwedodl ac/neu ASC angen help i ddarganfod swydd i oresgyn yr heriau a wynebant drwy:**

- Treulio amser i ddeall diddordebau swydd pobl, beth maen nhw'n gallu ei wneud yn dda s'r mathau o waith a'r amgylcheddau maen nhw eu hangen.
- Defnyddio lleoliadau swyddi a rhoi cynnig ar swyddi i helpu gyda gwneud penderfyniadau.
- Darganfod a thrafod swydd sydd yn ateb talentau ac anghenion penodol y person, nid rhoi unrhyw swydd sydd ar gael iddyn nhw.
- Hysbvsu a chefnogi cyflogwyr i wneud cyfweiliadau yn hygyrch, anwytho a goruchwylio eu cyflogai
- Cynllunio'n dda gyda phobl a theuluoedd a helpu pobl gyda budd-daliadau lles i sicrhau y byddant yn well eu byd mewn gwaith.

**Fe fydd pobl angen help hefyd i ddysgu a chadw swydd drwy:**

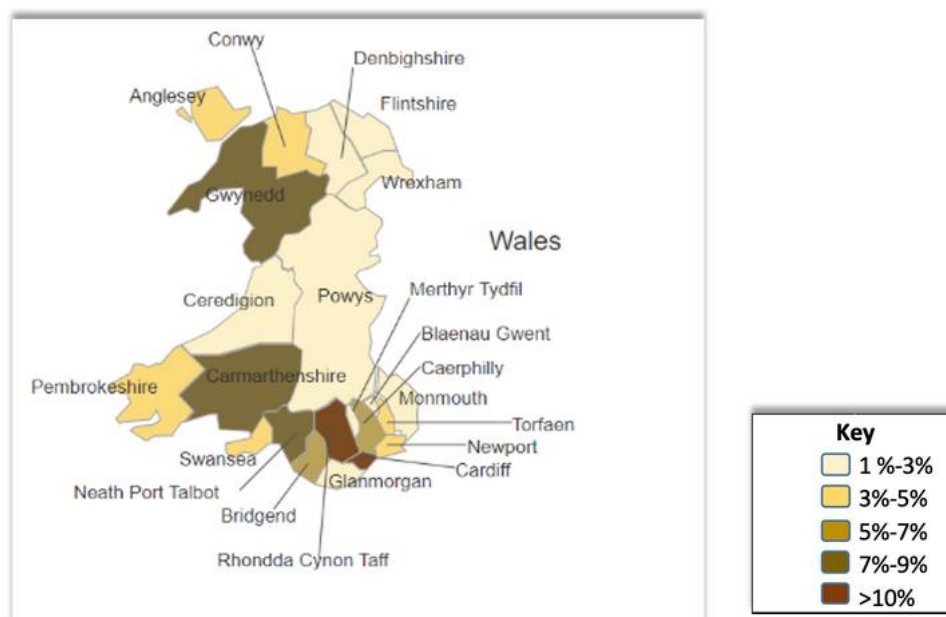
- Cael Hyfforddwr Swydd gyda nhw yn y gweithle i'w helpu nhw i ddysgu'r swydd ac i ffitio i mewn
- Rhannu tasgau yn gamau bach a darparu dull systematig o ddysgu tasgau swydd.
- Defnyddio anogaethau yn fedrus a lleihau'r rhain dros amser i adael y person yn annibynnol ar y gwaith. Helpu pobl i gael achrediad yn y gwaith lle y gallant.
- Helpu pobl i ffitio'i mewn yn gymdeithasol yn y gwaith a chydweithwyr a goruchwylwyr yn dod ymlaen yn dda gyda nhw.

Mae'r papur hwn yn disgrifio 4 blynedd gyntaf y Prosiect Engage to Change, hyd at ddau fis wedi i'r cyfnod clo Covid-19 cyntaf dechrau yng Nghymru .

# Disgrifiad sampl

Gall pobl ifanc 16-25 oed hunangyfeirio i'r prosiect Engage to Change neu gall rhywun arall eu cyfeirio. Cofrestrwyd cyfanswm o 771 o gyfeiriadau ar ddiwedd blwyddyn 4, sydd o fewn y targed o'r 666 o'r cyfeiriadau disgwyliedig yn ôl yr ymarferiad ail broffilio diweddaraf (Ionawr 2021)[5].

Yr ardaloedd oedd yn derbyn y mwyafrif o gyfeiriadau oedd Rhondda Cynon Taf (11.5%) a Caerdydd (11.2%), ac yna Nedd Port Talbot (7.6%), Gwynedd (7.4%) a Sir Gaerfyrddin (7.1%). Derbyniodd ardaloedd eraill fel Pen-y-bont (7%) a Chaerffili (5.4%) rhwng 5% i 7% o'r holl gyfeiriadau, yna Abertawe (4.7%), Sir Benfro (4.7%), Casnewydd (3.8%), Ynys Môn (3.4%), Conwy (3.3%) a Thorfaen (3.1%). Yr ardaloedd sydd yn derbyn y lleiaf o gyfeiriadau hyd yn hyn ydy Merthyr Tydfil (2.7%), Sir Fynwy (2.5%), Ceredigion (2.5%), Wrecsam (2.3%), Bro Morgannwg (2.2%), Blaenau Gwent (2.2%), Sir y Fflint (2.1%), Powys (1.7%) a Sir Ddinbych (Ffigur 1). Roedd gan y prosiect Engage to Change darged i weithio gyda phobl ifanc mewn canran i gyfanswm poblogaeth ardal awdurdod lleol. Mae'r patrwm yn y nifer o gyfeiriadau yn fras yn unol gydag amrywiad y boblogaeth gyffredinol ar draws Cymru o ganlyniad i hynny.

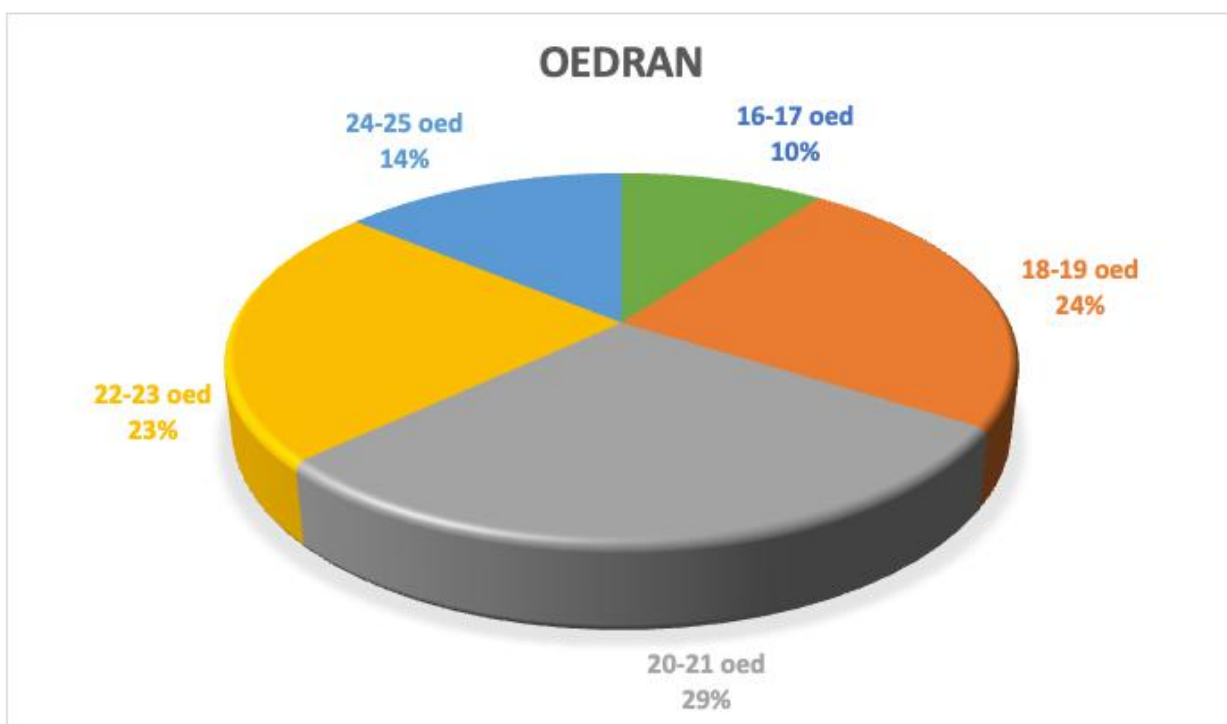


Ffigur1: CXYfranogwyr fesul Ardal

[5] Y ffigurau targed a gyflwynir yma ydy'r targedau 2021 diwygiedig ar gyfer 6 blynedd gyfan y prosiect, pro rata ar draws y 4 blynedd sydd yn gynwysiedig yn yr adroddiad.

Mae mwyafrif y bobl ifanc sydd wedi ymrestru ar y prosiect yn wryw (76%) a 24% yn fenywod. Mae bron i gyfan cyfrangowyr y prosiect yn sengl (99%), gyda 2 berson ifanc yn unig wedi priodi a 2 mewn perthynas. Mae hyn yn cyd-daro gyda'r boblogaeth gyffredinol yng Nghymru lle mae tua 98% o bobl ifanc rhwng 16-24 oed yn sengl[6].

Roedd un rhan o dair o'r sampl yn 20 i 21 oed ar y cam cyfeirio. Mae tua chwarter yn 18-19 oed a chwarter yn 22 -23 oed. Roedd 14% o'r sampl yma yn 24-25 oed a 10% yn 16-17 oed. Y cyfartaledd oedran ar gyfer y sampl yma ydy 21 oed (Ffigur 2).

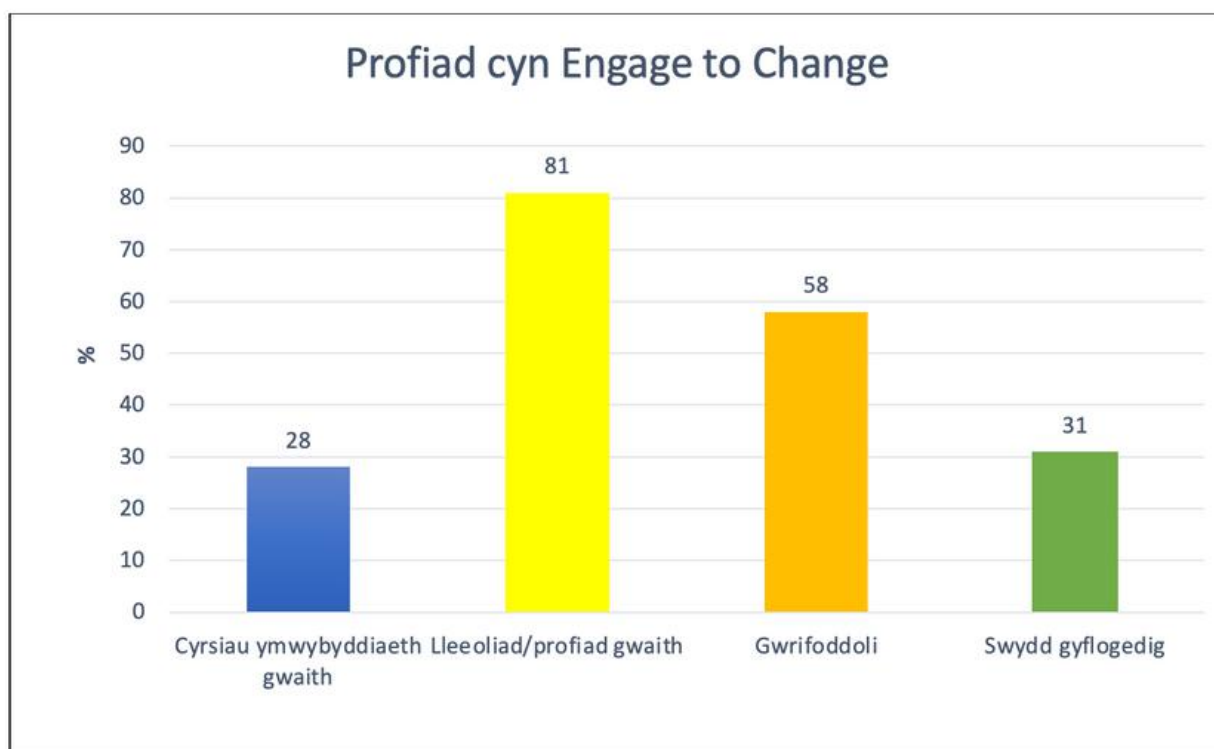


Ffigur 2 2: Oed ar gyfeiriad

[6]Ystadegau'n seiliedig ar ddata swyddogol i Gymru, gan wasanaeth Ystadegau Cymru dros 3 blynedd (2017-2019) (<https://statswales.gov.wales/Catalogue>)

# Profiad blaenoro

Dyweddod 81% o'r bobl ifanc bod ganddyn nhw rhywfaint o brofiad gwaith blaenorol, yn fwyaf cyffredin tra yn yr ysgol ac am gyfnod byr. Dywedodd 19% nad oedd ganddyn nhw ddim profiad gwaith blaenorol. Dim ond 28% oedd wedi cael cyfle i wneud cwrs ymwybyddiaeth gwaith cyn cymryd rhan yn Engage to Change. Dywedodd dros hanner y sampl (58%) eu bod wedi cael rhywfaint o brofiad yn gwirfoddoli, sydd hefyd yn cefnogi eu hymrwymiad i weithio a dysgu newydd (FFfigur 3).



*Ffigur 3: Profiad blaenorol*



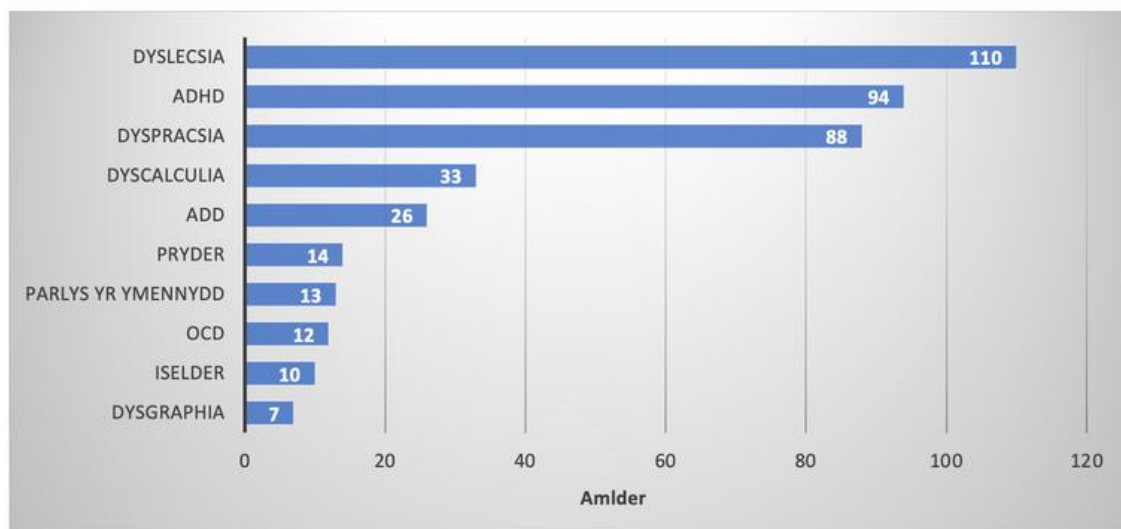
# Diagnosis

Casglwyd y rhan fwyaf o'r diagnosis ar y cyfnod cyfeirio, gyda 763 o unigolion yn rhoi gwybodaeth am eu diagnosis ac anghenion cefnogi. Mae'r tabl canlynol yn nodi'r nifer o bobl ifanc gyda diagnosis o awtistiaeth (160), diagnosis o anabledd dysgu (207) neu ddiagnosis o anawsterau dysgu penodol. Adroddodd pobl ifanc am gydarfiachedd gyda chyflyrau eraill sydd yn effeithio ar unigolion mewn gwahanol ffyrdd., a ddangosir yn Nhabl 1.

	Cyflwr Sbectrum Awtistig	Anabledd Dysgu	Anawsterau dysgu penodol	Arall
Cyflwr Sbectrum Awtistig	160	127	133	0
Anabledd Dysgu	127	207		0
Anawsterau Dysgu Penodol	133		130	0
Arall	0	0	0	6
Cyfanswm	420	334	263	6

Table 1: Diagnosis

Adroddodd pobl ifanc am ddiagnosis ychwanegol fel dyslecsia, Anhwylder Diffyg Canolbwyntio a Gorfywiogrwydd (ADHD); dyspracsia; dyscalculia; anhwylder diffyg canolbwyntio (ADD); parlys yr ymennydd a dysgraphia. Adroddodd rhai pobl am anhwylder personoliaeth fel Anhwylder Gorfodaeth Obsesiynol (OCD), ond hefyd problemau iechyd meddwl fel pryder ac iselder (Ffigur 4).



Ffigur 4: diagnosos ychwanegol

# Budd-daliadau

Ar y cyfnod cyfeirio, o'r 748 y casglwyd data ar eu cyfer, roedd 83% o'r bobl ifanc yn derbyn budd-daliadau lles. Mae Tabl 2 yn disgrifio'r nifer o bobl ifanc yn derbyn Credyd Cynhwysol, y nifer o bobl ifanc yn parhau ar fudd-daliadau gwaddol ar adeg cyfeirio, y nifer o bobl ifanc yn derbyn budd-daliadau eraill ac ar ba lefel y maen nhw'n derbyn y rhain (Tabl 2).

Budd-daliadau a dderbynnir	CYFANSWM	LEFEL	N.
Credyd cynhwysol	148		
Gofal DLA	99	Uchel	26
		Canolig	53
		Isel	15
		Anhysbys	5
Symudedd DLA	85	Uchel	15
		Canolig	7
		Isel	61
		Anhysbys	2
Gofal PIP	352	Safonol	106
		Gwell	203
		Anhysbys	43
Symudedd PIP	266	Safonol	121
		Gwell	129
		Anhysbys	16
Budd-daliadau eraill	83		

Budd-daliadau gwaddol	CYFANSWM
JSA	58
ESA	186

Tabl 2: Budd-daliadau Lles a dderbyniwyd wrth ymuno â'r prosiect

# Cyflogaeth

Dros y 4 blynedd gyntaf cynigiodd y prosiect Engage to Change Project 362 o leoliadau cyflogedig a 396 o leoliadau di-dâl. Llwyddodd y prosiect i osod 194 o bobl mewn swyddi cyflogedig a chynhaliwyd 164 o'r rhain dros 13 wythnos [7] (Tabl 3).

	n	Targed diwygiedig (2021)
Lleoliad cyflogedig	362	316
Lleoliad di-dâl	396	456
Swydd gyflogedig	194	-
Cynhaliaeth ar 13 wythnos	164	185

Tabl 3: Crynodeb o'r canlyniadau a thargedau diwygiedig ar ddiwedd Blwyddyn 4

Roedd y ffigurau targed disgwylidig ar gyfer diwedd Blwyddyn 4 yn seiliedig ar y targedau diwygiedig (Ionawr 2021) dros y nifer disgwylidig o leoliadau cyflogedig. Roedd lleoliadau di-dâl a chynhaliaeth swyddi cyflogedig ychydig dan y targed ar y pwynt yma[8].

Dros y 4 blynedd gyntaf cynigiodd y prosiect Engage to Change interniaeth i 116 o bobl ifanc naill ai drwy brosiect SEARCH DFN neu fodel Interniaeth gyda Chefnogaeth. Darparodd y cynlluniau yma 301 o leoliadau gwaith di-dâl gyda'u cyflogwyr gwadd (2-3 y flwyddyn) dros y cyfnod. Llwyddodd y cynllun i osod 41 o bobl ifanc mewn swyddi cyflogedig a chynhaliwyd 29 o'r rhain dros 13 wythnos (Tabl 4)

Nifer yn dechrau interniaeth	116
Lleoliadau gwaith	301
Swydd gyflogedig	41
Cynhaliaeth ar 13 wythnos	29

Tabl 4: crynodeb o'r canlyniadau ar gyfer Prosiect SEARCH ac Interniaeth gyda Chefnogaeth ar didwedd blywyddyn 4

[7] Diweddarwyd y ffigur cynhaliaeth ar ddiwedd blwyddyn 4. Dydy'r swyddi a ddarganfuwyd ym Mlwyddyn 4 ac a gynhaliwyd ym Mlwyddyn 5 ddim yn cael eu cyfrif .

[8] TMae'r ffigurau targed a gyflwynir yma yn dargedau diwygiedig 2021 am y 6 blynedd gyfan o'r prosiect, pro rata ar draws y 4 blynedd a drafodir yn yr adroddiad.

Yn gyffredinol, roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer y Prosiect Engage to Change ar ddiwedd Blwyddyn 4 yn 25%; yn ychwanegol at hyn, roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer cynllun interniaeth Prosiect SEARCH DFN Engage to Change yn 44%, gyda chyfradd o 35% pan mae pob cynllun interniaeth yn gynwysiedig. Ar ddiwedd Blwyddyn 4 ni chafodd yr un swydd gyflogedig eu cofrestru ar gyfer y safleoedd interniaeth gyda chefnogaeth amgen a ddechreuodd yn hwyrach na'r safleoedd Prosiect SEARCH ym Medi 2019, ac a barhaodd gydag amhariad sylweddol i gyflogaeth gyda chyflogwyr gwadd oherwydd y pandemig Covid.

Dilynodd pobl ifanc lwybrau unigolegol i gyflogaeth, a'r daith i gyflogaeth yn adlewyrchu anghenion unigolegol, dyheadau a materion ymarferol. I bob llwybr yr elfen allweddol ydy cefnogaeth hyfforddwr swydd[9], a gynnigir gan staff hyfforddedig i'r person ifanc a'r gefnogaeth a gynnigir i'r cyflogwr.

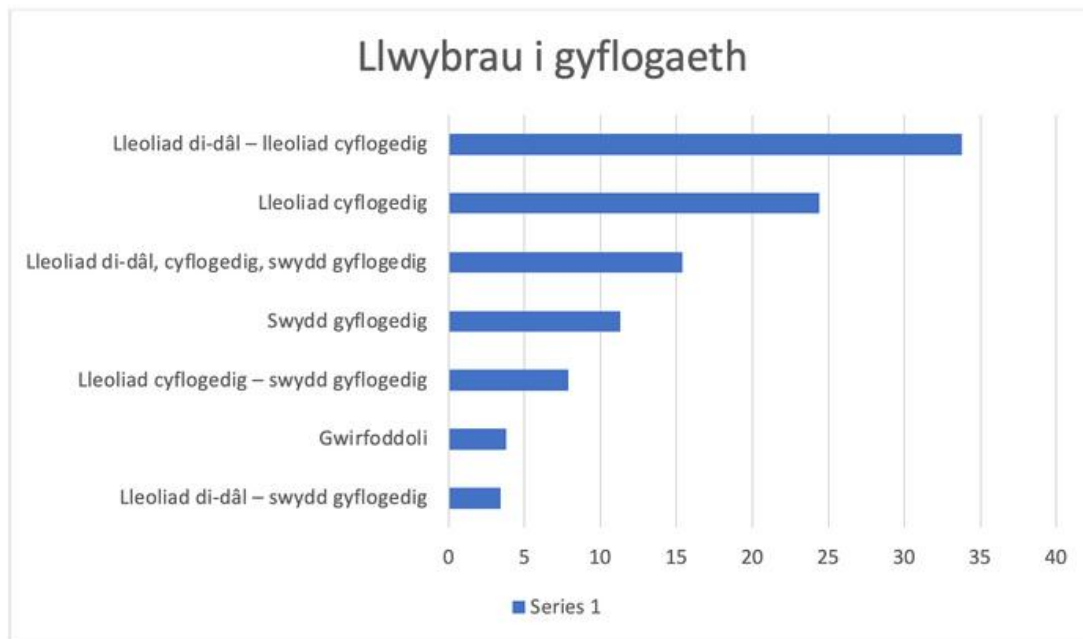
#### **Aeth pobl ifanc drwy wahanol lwybrau, a dyma rai enghreifftiau:**

1. Lleoliad di-dâl byr (wythnos ar y mwyaf) ac yna lleoliad cyflogedig wedi'i gyllido gan Engage to Change, a ddilynwyd gan swydd gyflogedig.
2. Lleoliad di-dâl am gyfnod amrywiol, yna swydd gyflogedig i ddilyn.
3. Cylchdro gwaith oddi mewn i Brosiect SEARCH neu gynllun interniaeth gyda chefnogaeth, ac yna swydd gyflogedig i ddilyn.
4. Aeth rhai pobl yn syth i waith.

---

[9] Mae'r term Hyfforddwr Swydd yn derm a adnbyddir yn gyffredinol am y gweithwyr cyflogaeth yma, ond fe'u gelwir yn Gyngorwyr Cyflogaeth o fewn y prosiect.

Mae'r bar siart canlynol (Ffigur 5) yn cynrychioli amllder y defnydd o wahanol lwybrau i gyflogaeth, yn seiliedig ar 266 o bobl ifanc.



Ffigur5: Llwybrau i gyflogaeth yn seiliedig ar 266 o bobl ifanc

Cafodd dros un rhan o dair o'r bobl ifanc oedd yn cael swydd gyflogedig y cyfle i roi cynnig ar leoliad di-dâl byr ac yna lleoliad gyda thâl, fel rheol gyda'r un cyflogwr. Cafodd chwarter leoliad cyflogedig yn unig, ac aeth dros 16% ymlaen o leoliad di-dâl i un gyda thâl ac yna swydd gyflogedig. Aeth 11% o'r bobl ifanc yn syth i waith cyflogedig a dechreuodd lleiafrif bychan eu profiad cyflogaeth gyda lleoliad di-dâl ac yna swydd gyflogedig.

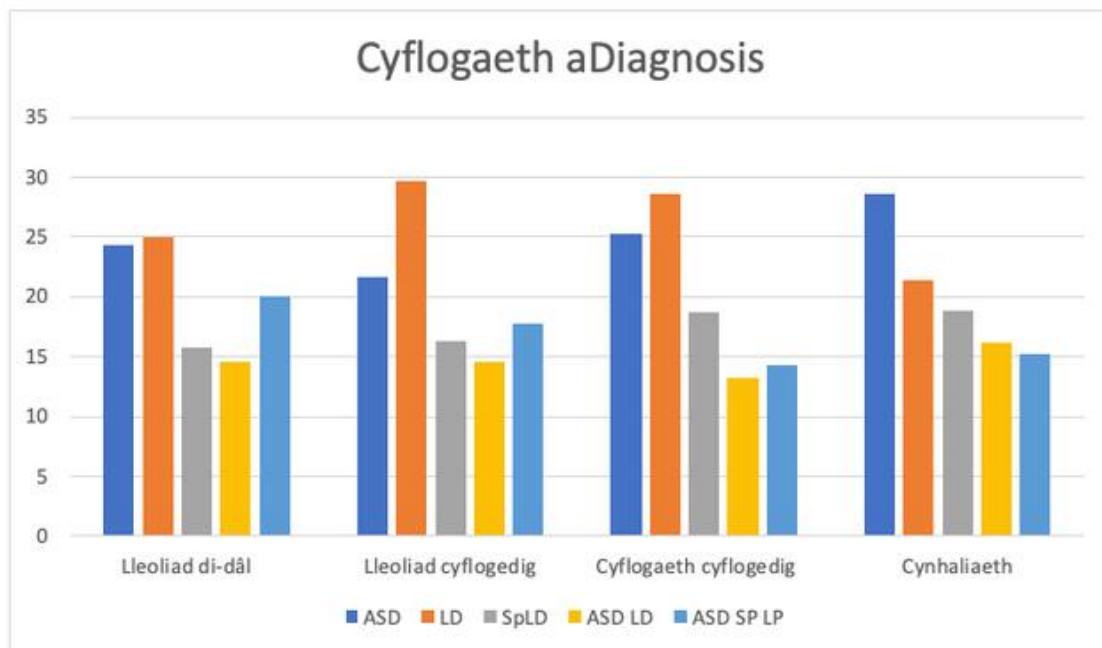
# Cyflogaeth a Diagnosis

Adroddodd chwarter o bobl ifanc yn mynd i gyflogaeth ddiagnosis o awtistiaeth yn unig, tra bod dros chwarter wedi adrodd ar ddiagnosis o awtistiaeth ac anabledd dysgu neu anhawster dysgu (Tabl 5).. Roedd gan 29% o unigolion oedd yn dechrau cyflogaeth anabledd dysgu yn unig. Mae cyd-afiachusrwydd yn elfen allweddol i'w ystyried oherwydd y gall esgor ar hyfforddiant swydd mwy cymhleth. Mae'r prosiect yn cyflwyno amrediad eang o ddiagnosis a nodweddion unigol (rhywedd, ethnigrwydd etc.) a fydd yn cael effaith ar ddarpariaeth hyfforddiant swydd. Does dim Pearson  $\chi^2$ .

	<b>Cyflogaeth cyflogedig</b>	<b>%</b>
<b>Cyflwr Sbectrum Awtistig (ASC)</b>	46	25.3
<b>ASC ac Anabledd Dysgu (ASC AD)</b>	24	13.2
<b>ASC ac Anawsterau Dysgu Penodol (ASC ADP)</b>	26	14.3
<b>Anabledd Dysgu (AD)</b>	52	28.6
<b>Anawsterau Dysgu Penodol (ADP)</b>	34	18.7
<b>CYFANSWM</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

*Tabl 4: Cyflogaeth a Diagnosis*

Wrth ddadansoddi'r gwahanol gyfleoedd cyflogaeth, mae gan bobl ifanc gydag anabledd dysgu ragor o gyfleoedd lleoliadau di-dâl, gyda thâl na pobl gydag awtistiaeth (Ffigur 6). Mae gan y rhan fwyaf o bobl sydd yn cynnal eu swydd ar ôl 3 mis ddiagnosis o awtistiaeth. Os yn cymharu'r gwahanol grwpiau gan ystyried eu profiadau cyflogaeth a'r grwpiau diagnostig a restrir, does dim gwahaniaethau ystadegol sylweddol. Pearson  $\chi^2=7.928$ ; Sign. 0.243 ac ar gyfer cynnal  $\chi^2=6.951$ ; Sign. 0.325)



Figur 6: Cyflogaeth a Diagnosis

## Cyflogaeth a Rhywedd

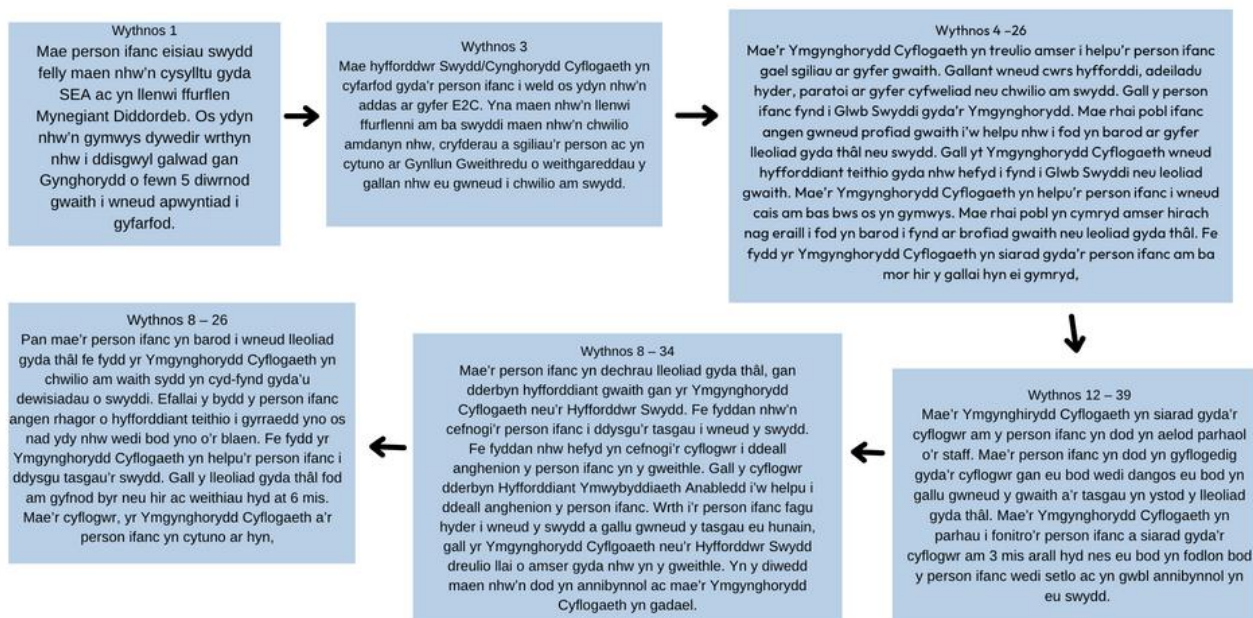
Wrth edrych ar y gwahaniaethau mewn dosbarthiad rhywedd dros y gwahanol fathau o gyflogaeth (Tabl 5), mae un chwarter o leoliadau cyflogedig wedi'u cynnig i gyfranogwyr benywaidd a 23% o leoliadau di-dâl wedi'u cynnig i gyfranogwyr benywaidd. Mae'r dosbarthiad o swyddi cyflogedig yn 80% i gyfranogwyr gwrywaidd a 20% i gyfranogwyr benywaidd. Yn gyffredinol o ystyried y ffigurau cyfeirio (24% benyw a 76% gwryw), mae'r cyfleoedd cyflogaeth yn dilyn dosbarthiad tebyg. Does dim gwahaniaethau ystadegol sylweddol mewn cyflogaeth wrth ystyried y dosbarthiad rhywedd .

	Lleoliad cyflogedig	%	Lleoliad di-dâl	%	Cyflogaeth cyflogedig	%
Benyw	73	25	73	23	38	20
Gwryw	219	75	238	77	149	80
Cyfanswm	292		311		187	

Tabl 5: Cyflogaeth a Rhywedd

# Cefnogaeth Prosiect Engage to Change

Yn y paragraffau blaenorol rydym wedi ystyried y gwahaniaethau mewn rhywedd a diagnosis a'u harwyddocad mewn perthynas â gwahanol lwybrau cyflogaeth. O fewn y model Engage to Change fe ddylid edrych ar bob cyfranogwr fel unigolyn unigryw gan fabwysiadu dull wedi'i ganoli ar y person drwy gydol eu taith i gyflogaeth. Ceir enghraifft isod o lwybr nodweddiadol Engage to Change i gyflogaeth yn amlygu'r gwahanol gamau a'r gefnogaeth a ddarperir i'r unigolyn gyda hyfforddiant cyflawn (Ffigur 7).



Ffigur 7: Enghraifft o lwybr nodweddiadol Engage to Change i gyflogaeth



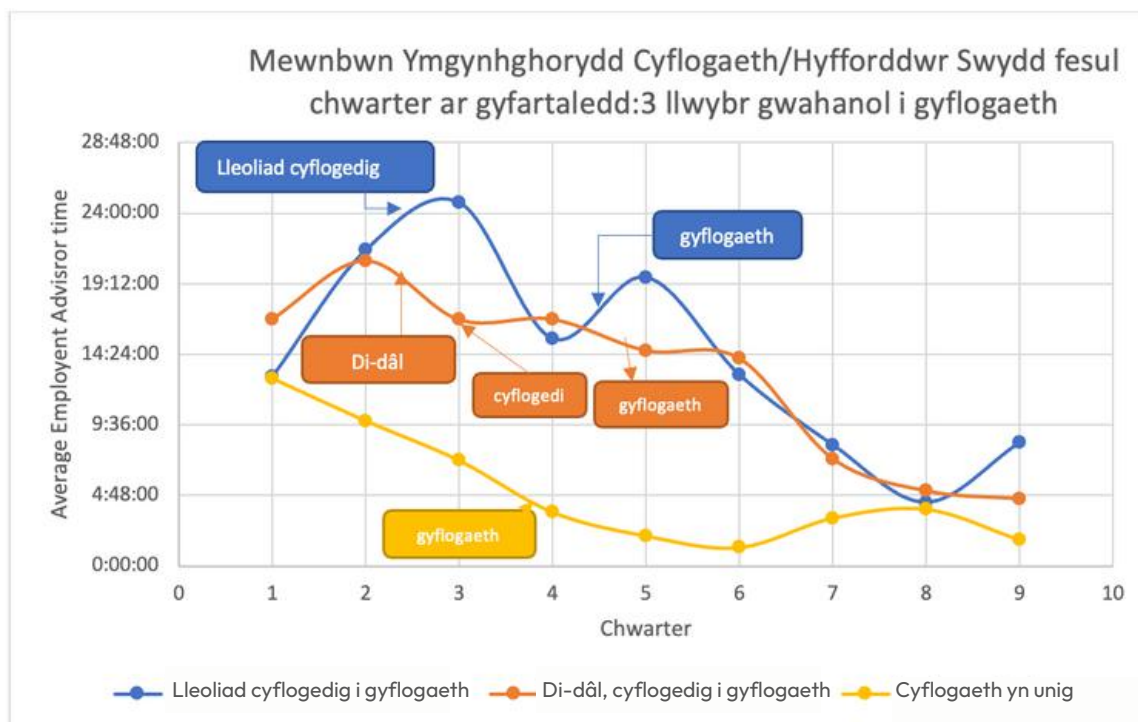
Mae'r llwybr yma yn bendant yn amrywiol gyda rhai pobl ifanc angen rhagor o gefnogaeth neu wahanol lwybrau i gael i mewn i gyflogaeth. Fe wnaethom gynnal dadansoddiad i fonitro'r mewnbwn angenrheidiol gan Asiantaethau Cyflogaeth gyda Chefnogaeth (Elite ac Agoriad Cyf) i gefnogi unigolion i gyflogaeth. Mae'r llwybrau a nodir yn Ffigur 7 yn disgrifio'r nifer o oriau gwaith Ymgynghorydd Cyflogaeth neu Hyfforddwr Swydd i gefnogi unigolyn i gyflogaeth. Mae'r oriau yma yn cynnwys gwahanol elfennau fel cynllunio, proffilio galwedigaethol, paratoi cwrs, addysgu grŵp, datblygiad a darganfod swydd, hyfforddiant a chadw swydd, hyfforddiant teithio ac ymgyfarwyddo gyda'r daith ac ymweliadau i'r gweithle. Efallai nad yw'n cynnwys yr oriau gweinyddol a roddir i'r prosiect a'r gwaith a wneir gyda chyflogwyr gan fod yr elfennau yma yn anodd i'w cyfrif.

**Yn gyffredinol rydym yn edrych ar dri prif lwybr i gyflogaeth :**

**1** Pobl ifanc mewn lleoliad cyflogedig ac yna swydd gyflogedig i ddilyn **(19 o bobl ifanc)**.

**2** Pobl ifanc mewn lleoliad di-dâl, ac yna lleoliad a swydd gyflogedig i ddilyn **(39 o bobl ifanc)**.

**3** Pobl ifanc yn mynd yn syth i swydd gyflogedig **(27 o bobl ifanc)**.



Ffigur 8: Llwbrau i gyflogaeth

Ar y llwybr cyntaf a ystyriwyd fe wnaethom sylwi ar y cynnydd mewn oriau o gyfartaledd o 13 awr yn ystod y chwarter cyntaf sydd yn tyfu i gyfartaledd o 24 awr pan mae pobl ifanc yn dechrau lleoliad cyfagedig. Mae mewnbwn Ymgynghorydd Cyflogaeth/Hyfforddwr Swydd yn cael ei gynnal pan mae'r person ifanc mewn lleoliad i gynyddu eto pan mae'r lleoliad 6 mis yn dirwyn i ben a'r person ifanc yn dechrau swydd. Mae'r gefnogaeth yn diflannu'n araf wrth i'r person ifanc setlo i'r swydd. Mae'n ddiddorol ystyried sut yn y 9fed chwarter o'r ymgysylltu, mae'r cyfartaledd oriau yn cynyddu eto i 8 awr y chwarter. Gelir esbonio hyn drwy fod y person ifanc yn dechrau tasg newydd yn y gweithle a bydd angen rhywfaint o fewnbwn ailhyfforddi neu ddechrau'r pandemig Covid 19 a bod angen ymyrraeth pellach gan yr Ymgynghorydd Cyflogaeth i ymdopi gyda'r digwyddiad.

Ar yr ail lwybr a ystyriwyd, roedd gan bobl ifanc brofiad gyda lleoliad di-dâl byr ac yna lleoliad 6 mis a swydd gyflogedig . Mae'r cyfartaledd oriau i'r grŵp yma yn cyrraedd uchafbwynt yn ail chwarter yr ymgysylltiad ac ychydig cyn dechrau'r lleoliad di-dâl, ac mae'n aros bron yn gyson am y chwarter canlynol, ar gyfartaledd mewnbwn o 14. Maer gefnogaeth a ddarperir yn diflannu dros amser.

Ar y llwybr olaf a ystyriwyd, mae pobl ifanc yn profi swydd gyflogedig yn uniongyrchol. Ar y llwybr yma mae angen mewnbwn cefnogaeth uwch ar y dechrau ac mae'n diflannu dros amser gydag ychydig o amrywio ac ychydig o fewnbwn o 2 awr ar gyfartaledd. Roedd gan bron i hanner y bobl ar y llwybr yma brofiad lleoliad blaenorol.

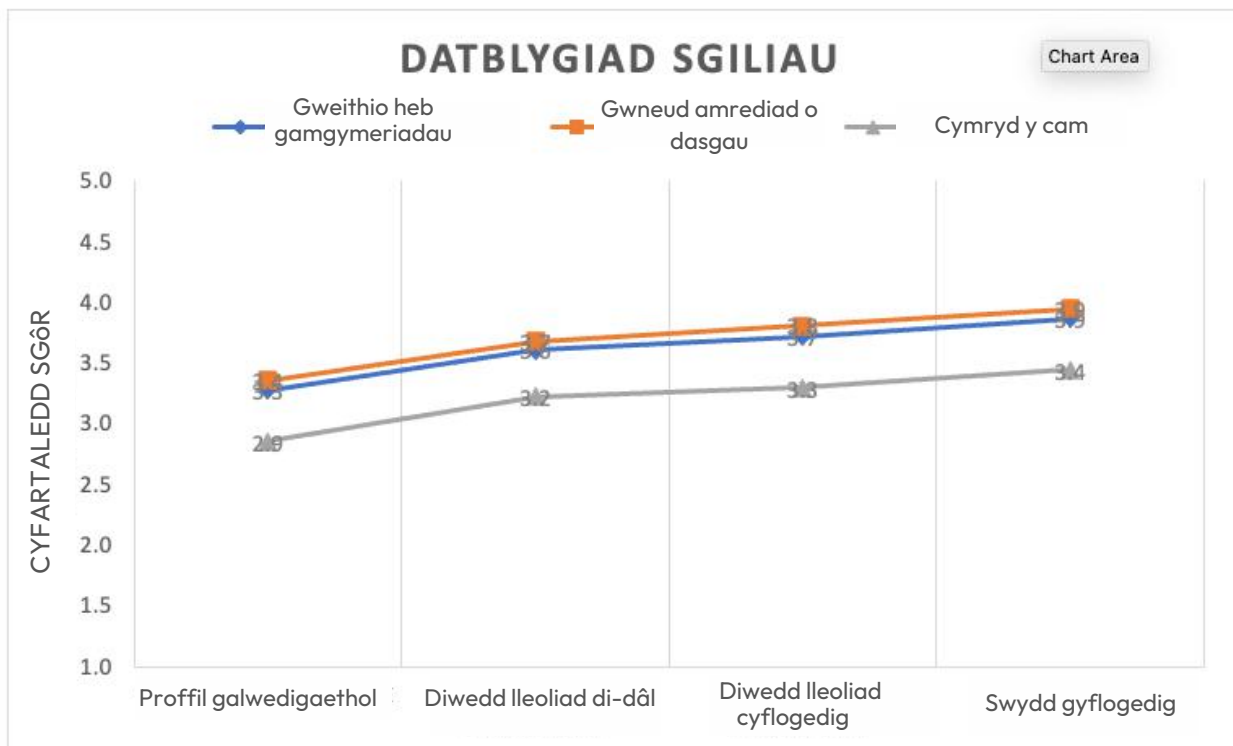
Mae angen ymchwilio ymhellach i ddeall sut y gall fod unigoion angen gwahanol lefelau a mathau o gefnogaeth.

# Datblygu sgiliau

Aseswyd pobl ifanc am eu sgiliau yn ystod eu profiad gyda'r prosiect Engage to Change.

Caiff eu sgiliau eu hasesu gan Hyfforddwr Swydd/Ymgynghorydd Cyflogaeth ar:

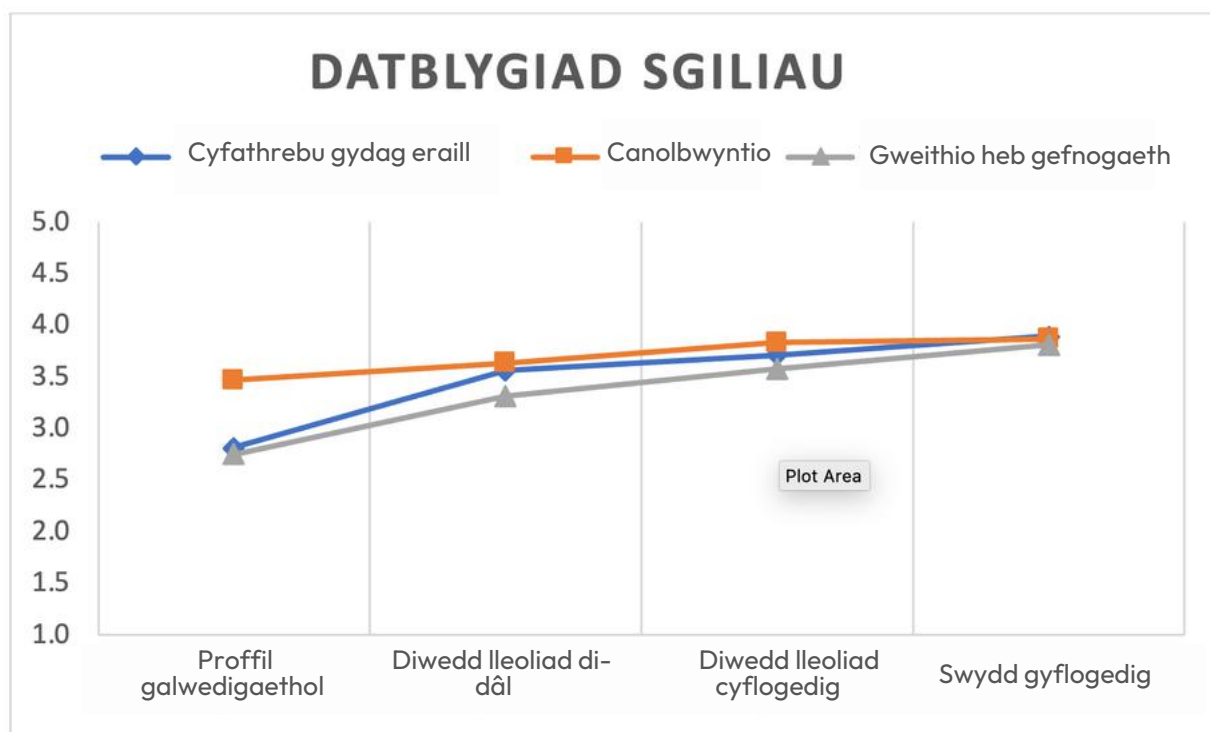
1. Cam proffil galwedigaethol
2. Diwedd lleoliad di-dâl
3. Diwedd lleoliad cyflogaedig;
4. Wedi setlo i swydd gyflogedig.



Ffigur 9: datblygiad swydd mewn gweithio digamgymeriad,

Caiff y lefel galluedd ar bob sgil eu sgorio gan Hyfforddwyr Swydd/Ymgynghorwyr Cyflogaeth o 1 'dim galluedd' i 5 'galluedd llawn' gyda sgôr o 3 yn cynrychioli galluedd gwaith digonol. Dangosir bod y cyfartaloedd sgôr ar draws yr holl gyfranogwyr ar gyfer sgiliau fel gweithio'n gywir heb gamgymeriad, gwneud amrediad o dasgau a defnyddio gallu yn cynyddu dros amser ac yn cyrraedd lefelau digonol, er o fewn ffin bychan o newid (Ffigur 9).

Mae'r gallu i gyfathrebu gydag eraill (cydweithwyr ac/neu gwsmeriaid ac/neu defnyddwyr gwasanaeth) , y gallu i ganolbwyntio a gweithio heb gefnogaeth hefyd yn cynyddu dros amser (Ffigur 10) gyda mwy o newidiadau positif i'r ddau faes sgiliau olaf. Awgryma'r data ei bod yn bwysig cydnabod bod defnyddio dull Cyflogaeth gyda Chefnogaeth hefyd yn fecanwaith ar gyfer datblygu sgiliau galwedigaethol ynn y gweithle ac nid yn unig fel llwybr effeithiol i waith cyflogedig.

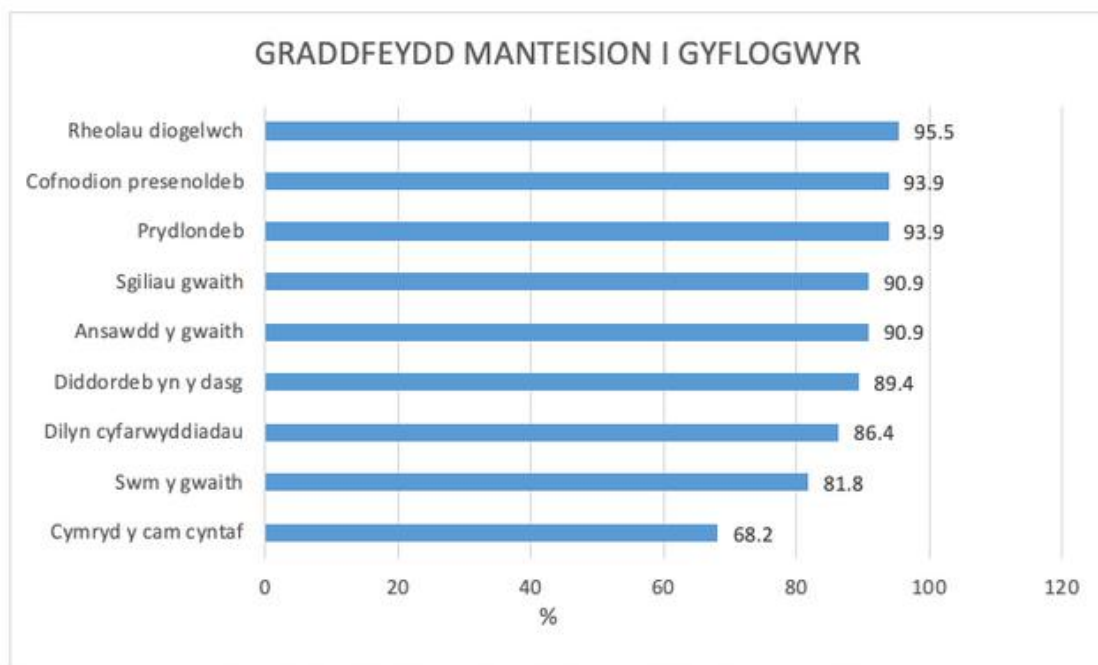


Ffigur 10: Datblygiad sgiliau mewn cyfathrebu, canolbwyntio a gweithio heb gefnogaeth

# Graddfeydd manteision i gyflogwyr

Roedd cyflogwyr yn gwerthfawrogi'n fawr y gefnogaeth gan Ymgynghorwyr Cyflogaeth/Hyfforddwyr Swydd gyda 97% yn dweud eu bod yn teimlo eu bod yn cael cefnogaeth fel cwmni. Dywedodd 94% o gyflogwyr bod y person ifanc wedi derbyn cefnogaeth dda (yn seiliedig ar 391 o holiaduron a gwblhawyd gan gyflogwyr). Dywedodd 57% o 211 o gyflogwyr eu bod yn teimlo bod eu cwmni wedi newid eu hagweddau tuag at gyflogi person gydag anabledd dysgu ac/neu awtistiaeth (Ffigur 11).

Ymhellach, fe fyddai 92% o gyflogwyr yn ystyried cyflogi person gydag anableddau tebyg pe bai asiantaeth cyflogaeth gyda chefnogaeth yn cymryd rhan.



Ffigur 10: Graddfeydd manteision i gyflogwyr oddi wrth Engage to Change

Mae'r cyflogwyr yn bositif ynghylch y ffordd y darparodd y prosiect gefnogaeth iddyn nhw a'r person ifanc. Roedden nhw hefyd yn cydnabod yn bositif gallu'r person ifanc i ddilyn rheolau diogelwch yn y gweithle, prydlondeb a chofnodion presenoldeb, ansawdd y gwaith a diddordeb yn y dasg. Roedd cyflogwyr yn fodlon gyda sgiliau gwaith a'r gallu i ddilyn cyfarwyddiadau. Mae ansawdd gwaith a chymryd y cam cyntaf yn ddwy elfen a dderbyniodd llai o raddfeydd cadarnhaol, mae'n debygol oherwydd newydd-deb y gwaith a'r tasgau gwaith (Ffigur 10).

# Trafodaeth

Dengys ein profiad bod nifer o bobl gydag anabledd dysgu ac/neu awtistiaeth yn gallu gweithio os oes ganddyn nhw'r swydd gywir a'r gefnogaeth cywir. Mae'r prosiect Engage to Change yn dangos sut y mae Gwaith cyffredin ochr yn ochr gyda chydweithwyr a goruchwylwyr heb fod yn anabl yn bosibl ac yn fuddiol i'r unigolyn a'r cyflogwr.

Mae llwybrau Engage to Chance i gyflogaeth yn amrywiol, yn gyson gydag adlewyrchu anghenion a dyheadau unigolegol. Mae'r gyfradd cyflogaeth o 25% ar gyfer y prif Brosiect Engage to Change a 35% ar gyfer yr holl interniaethau a 44% ar gyfer safleoedd Prosiect SEARCH DFN Engage to Change yn gyflawniad sylweddol i Gymru. Rhoddir ystyriaeth pellach i'r ddadl nad ydy cyflogaeth efallai yn economaidd ddichonadwy i rai pobl neu na ellir gwneud cydweddiad neilltuol rhwng person a swydd. Problem arall fyddai trafndiaeth lle mae mynediad gwael i drafndiaeth cyhoeddus mewn rhai rhannau gwledig o Gymru yn broblem barhaus i'r gymuned gyfan a gallai atal pobl ifanc rhag manteisio ar gyfle cyflogaeth.

Rydym wedi dysgu bod cyflogaeth yn fwy llwyddiannus pan rydym yn cefnogi cyflogwyr i wneud eu safonau gwaith yn glir a phan rydym yn helpu cyflogwyr i weithio i'r safonau yma. Mae angen i gyflogwyr fynnu bod cydweddiad swydd-cyflogai da yn cael ei ddangos gan yr asiantaethau cefnogi er mwyn gweld llwyddiant. Roedd cyflogwyr hefyd yn cydnabod nad ydy perfformiad tasgauyr unig ffordd y gall pobl gyfrannu'n llwyddiannus i'w busnes gan eu bod yn cyfrannu at gydlynid y gweithle a chynhyrchiant gweithwyr eraill. Mae cyflogwyr yn cydnabod pwysigrwydd hyfforddiant ar y safle i lwyddiant cyflogaeth ac argaeledd parhaus Hyfforddwyr Swyddi. Ymddengys bod cyflogwyr yn awyddus i roi amser ychwanegol i hyfforddi a goruchwyllo personau gydag anabledd gan fod manteision amlwg i gyflogi cyflogai dibynnol, ymroddedig sydd yn cynyddu amrywiaeth y gweithlu a chyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol cadarnhaol. Gall hyn gyfrannu tuag at greu gweithlu niwroamrywiol yng Nghymru gyda chynnydd dilynol mewn ffyniant i'r gymuned, sydd yn ganlyniad i ragor o bobl ifanc niwroamrywiol yn dod yn rhan o'r boblogaeth waith yng Nghymru.

Un o anawsterau'r prosiect fu bodolaeth rhestr aros mewn rhai ardaloedd. Roedd pobl ifanc wedi ymgysylltu ond roedd rhywfaint o amser yn cael ei gollu cyn iddyn nhw gael cynnig lleoliad allai fod wedi effeithio yn negyddol ar rai cyfranogwyr. Mae'r broblem yma wedi ei datrys gyda chreu clybiau swyddi i gadw unigolion yn ymgysylltiedig tra'n aros am leoliad. Defnyddwyd yr amser i gynyddu eu sgiliau gwaith a'u hyder ymysg canlyniadau eraill. Mae angen inni fuddsoddi a darparu mewnbyn dwys yn gynnar i sicrhau bod pobl ifanc a'u teuluoedd yn deall y gallant weithio gyda chefnogaeth broffesiynol briodol.

Mae Engage to Change wedi dangos y gall swyddi cyflogedig ddod drwy nifer o lwybrau. Mae defnydd y prosiect o Grantiau Datblygu Cyflogwyr [10] i helpu cyflogwyr gyda chyflogau dros y cyfnod cychwynnol 'dod i'ch adnabod' yn effeithiol., ond mae angen i gyfnodau amser fod yn hyblyg a dylai cyfraddau nawdd leihau i alluogi cyflogwyr i dalu'n llawn cyn gynted â phosibl. Rydym hefyd angen i Hyfforddwyr Swyddi weithio'n weithredol gyda chyflogwyr dros amser i scrhau bod cytundebau yn symud ymlaen o leoliadau cyflogedig i swyddi cyflogedig yn cael eu cyflawni



---

[10]Gall Grantiau Datblygu Cyflogwr ddarparu nawdd cyflogau i gyflogwyr am hyd at 6 mis fel rhan o leoliad cyflogedig. Yn aml mae hyn wedi ei gymhwyso ar raddfa sydd yn lleihau i nifer, yn talu 100% o gyflog person yn y mis cyntaf ac yn lleihau i'r pwynt lle mae'r cyflogwr yn talu'r cyflog llawn yn y chweched mis.

# Gwaddol i'r Prosiect Engage to Change

Gall Llywodraethau'r DU a Chymru helpu i sicrhau bod canlyniadau ar gael yn fwy eang i bobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASC drwy gydnabod manteision busnes, cymdeithasol ac economaidd cyflogaeth cynhwysol a hyrwyddo'r rhain gyda busnes, cymunedau a'r adrannau perthnasol. Dylai Llywodraeth gydnabod sut beth ydy cefnogaeth unigol a faint mae'n gostio. Mae angen deddfu ar gyfer, a chyllido Cyflogaeth gyda Chefnogaeth os ydy pobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASC yn mynd i gyflawni eu potensial i fod yn gyflogedig. Mae'n rhesymegol hefyd bod llywodraeth yn rhoi'r gorau i fuddsoddi mewn gwasanaethau sydd ddim yn helpu pobl i gael swyddi a gwastraffu eu bywydau mewn cylch parhaus o 'baratoi' i weithio heb gyrraedd yno. Rydym eisiau gwneud y mwyaf o'r cynllun Mynediad i Waith ochr yn ochr gyda Chyflogaeth gyda Chefnogaeth ac interniaeth fel cyllideb cefnogaeth hyblyg sydd yn gallu helpu i greu cae chwarae gwastad i bobl anabl mewn perthynas â gwaith. Gall defnydd effeithiol o Mynediad i Waith hefyd helpu i oresgyn y rhwystrau i waith oherwydd trafndiaeth gwael, gweithleoedd anhygyrch a helpu gydag offer arbenigol lle mae ei angen.

Mae Engage to Change yn gweithio gyda phobl iau. Mae ein profiad yn anlinellu'r angen i greu cyfleoedd i brofiad gwaith sydd wedi'i gydweddu'n unigol, cefnogaeth Hyfforddwr Swydd tra bod pobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASC mewn addysg gyda nod clir o bonito i gyflogaeth cyflogedig.

Mae cyfleoedd ar gael nawr ac yn y dyfodol mae'n rhaid inni eu cymryd. Mae'r Adran Gwaith a Phensiynau yn bwriadu cyflwyno rhaglen Cyflogaeth gyda Chefnogaeth leol ar draws Prydain i ddefnyddio Hyfforddiant Swyddi ymhellach. Fe fydd angen gwaith pellach os ydy awdurdodua lleol Cymru yn mynd i gefnogi'r strategaeth cyllido Hyfforddiant Swyddi arfaethedig yr Adran Gwaith a Phensiynau. Fe fydd angen datblygu partneriaethau i wneud cais am y rhain ac unrhyw estyniadau i'r cronfeydd hyn yn y dyfodol. Mae rhagor o brentisiaethau cynhwysol yn cael eu datblygu. Mae angen cyllido digonol ar gyfer Hyfforddiant Swyddi i wneud y cynlluniau a'r mentrau yma yn berthnasol i bobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASC. Mae angen inni hefyd ddatblygu digon o arbenigedd yn y system i ddarparu'r gefnogaeth Hyfforddwr Swydd y bydd pobl ei angen i gael mynd ar brentisiaethau a chylluniau prif ffrwd eraill. Rydym hefyd wedi darganfod bod Interniaethau gyda Chefnogaeth yn lwybrau effeithiol iawn i bobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASC i ddod yn gyflogedig. Mae system gyllido ar gyfer Interniaethau gyda Chefnogaeth ar gael o 2021 o dan y rhaglen Sgiliau Byw'n Annibynnol mewn colegau. Mae gan Gyflogaeth gyda Chefnogaeth a Hyfforddiant Swyddi rôl i'w chwarae yn y system gynhwysol yma sydd i ddod .



Mae Cynllun Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru yn cynrychioli dull unigolig ar gyfer datblygiad sdiliau a chyflogaeth i bawb.. Mae angen i Lywodraeth Cymru warantu lle i Gyflogaeth gyda Chefnogaeth yn y trefniadau yma fel bod pobl gydag anghenion mwy cymhleth yn gallu bod yn rhan o hyn. Dydy hi ddim yn glir ar hyn ob ryd os y bydd Hyfforddiant Swyddi i bobl gydag anabledd dysgu ac/neu ASG yn rhan o raglen cyflogadwyedd Cymorth Swyddi Cymru. Yn ôl ein profiad yn Engage to Change ni fydd dyheadau'r Ddeddf Llesiant, y Ddeddf Cenedlaethau'r Dyfodol a'r Gwarant Ieuencid yn cyrraedd y bobl yma heb i Gyflogaeth gyda Chefnogaeth fod yn rhan o'r system gefnogi yng Nghymru



## Ymholiadau



02922 510774



E2C@cardiff.ac.uk



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