

Dylanwadu a Hysbysu Prentisiaethau â Chymorth a Rennir Engage to Change yn Ne Cymru

Rhagfyr 2025



**Dr. Elisa Vigna a Andrea Meek Canolfan
Genedlaethol Iechyd Meddwl – Prifysgol
Caerdydd**

Cynnwys

Cefndir	2
Rhaglen Prentisiaeth a Rennir ASPIRE yn	
NeCymru Casgliad	5
Trafodaeth	13
Casgliad	15
Cyfeiriadau	16



Cefndir

Mae'r papur hwn yn archwilio'r profiad o ddarparu cymorth i hyfforddwr swyddi i bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth sy'n cymryd rhan mewn 2 fodel o raglenni prentisiaeth cynhwysol a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru. Y modelau yw Prentisiaeth â Chymorth a Phrentisiaeth â Chymorth a Rennir. Yn benodol, mae'n ymwneud â phobl a gefnogir gan ELITE Supported Employment Agency sy'n gweithio mewn partneriaeth â darparwr hyfforddiant Coleg Caerdydd a'r Fro a Hyfforddiant Cambrian. Fe wnaeth Cynllun Cyflogadwyedd 2018 Llywodraeth Cymru gydnabod y nifer fach o bobl anabl mewn gwaith a gosod ymrwymiadau i leihau nifer y bobl anabl sydd allan o waith (Llywodraeth Cymru, 2018). Ar ben hynny, mae Cymru Gryfach, Gwyrddach – Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau LIC (2023) yn nodi y bydd LIC yn: "Bwrw ymlaen â gweithgarwch i wella mynediad at ein rhaglenni cyflogadwyedd ar gyfer pobl ag anableddau dysgu sylweddol trwy ddarparu cymorth hyfforddwr gwaith dwys arbenigol, a chanlyniadau'r rhain."

Maen nhw hefyd yn addo:

"Sicrhau'r canlyniadau gorau posibl i bobl anabl ar ein rhaglenni gan gynnwys Prentisiaethau a Thwf Swyddi Cymru+, gan gefnogi pobl anabl i gamu i mewn i'r farchnad lafur, a symud ymlaen ynddi."

Roedd Engage to Change, rhaglen gyflogaeth â chymorth ar draws Cymru gyfan yn rhedeg rhwng 2016-2023 ac roedd wedi'i ariannu gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru. Cefnogodd Engage to Change fwy na 1000 o bobl ifanc ag anawsterau dysgu penodol, anableddau dysgu a/neu awtistiaeth i gynyddu eu sgiliau cyflogadwyedd ac i gael gwaith cyflogedig. Dan arweiniad Anabledd Dysgu Cymru, daeth Elite ac Agoriad Cyf ag asiantaethau cyflogaeth â chymorth ynghyd i ddarparu hyfforddiant swyddi, lleoliadau di-dâl a lleoliadau â thâl, interniaethau â chymorth, hyfforddeiaethau, prentisiaethau â chymorth a swyddi cyflogedig mewn gweithleoedd cyffredin.

Cynhaliwyd gwaith ymchwil a gwerthuso'r prosiect gan y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl (NCMH) ym Mhrifysgol Caerdydd, gyda chymorth hunaneiriolwyr o Pobl yn Gyntaf Cymru Gyfan.

Cyfrannodd y gwerthusiad o Engage to Change at amlygu, ynghyd ag astudiaethau blaenorol, yr arfer gorau o ran cael pobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth i gyflogaeth â thâl. Mae ein hymchwil wedi dangos bod dull sy'n cael ei arwain gan anghenion a'r cymorth a dderbynnir gan hyfforddwr swyddi arbenigol o fewn fframwaith cyflogaeth â chymorth yn allweddol i gael pobl ifanc i mewn i gyflogaeth.

I'r perwyl hwn, lansiodd cynllun peilot Prentisiaeth â Chymorth yn 2021 oedd yn cynnwys defnyddio hyfforddiant swydd i annog pobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth i gymryd rhan. Darparwyd cefnogaeth hyfforddwyr swyddi i ddarparu brentisiaid gan Engage to Change drwy eu partneriaid darparu cyflogaeth â chymorth, Agoriad Cyf ac asiantaethau Elite Supported Employment mewn 7 safle dyfarnu peilot. Daeth y prosiect Engage to Change i ben ym mis Mai 2023, ond roedd y cynllun peilot yn llwyddiannus, ac mae modelau Prentisiaeth â Chymorth yn parhau i gael eu darparu ledled Cymru, wedi'u hariannu gan Lywodraeth Cymru.

Mae'r adroddiad gwerthuso hwn yn canolbwyntio'n llwyr ar y ddarpariaeth Prentisiaeth â Chymorth a ddarperir gan ELITE Supported Employment Agency a darparwyd hyfforddiant Coleg Caerdydd a'r Fro (gadawodd y trefniant ym mis Gorffennaf 2023) a Hyfforddiant Cambrian.

Beth yw Prentisiaeth â Chymorth a Phrentisiaeth â Chymorth a Rennir?

Mae Prentisiaethau â Chymorth yn llwybr pwysig o ran cael pobl ifanc ag anabledd dysgu i mewn i gyflogaeth, dim ond 0.5% o'r bobl a gymerodd ran mewn prentisiaeth a nododd fod ganddynt anabledd dysgu (Mencap, 2023). Mae prentisiaeth yn gyfuniad o fodiwl astudio addysgol sy'n gysylltiedig â gwaith a hyfforddiant ymarferol yn y gweithle. Yn achos Prentisiaeth â Chymorth, darperir cymorth i hyfforddwyr swyddi gan asiantaeth cyflogaeth â chymorth. Gall rhaglenni addysg a hyfforddiant sy'n dod at ei gilydd i hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth drwy ddysgu yn y gwaith, cymorth hyfforddwr swydd arbenigol, wedi'i deilwra, wneud gwahaniaeth go iawn. Mewn adroddiad diweddar (2023), tynnodd Mencap sylw at sut y gall y 3 llong – interniaethau â chymorth, hyfforddeiaethau a phrentisiaethau fod yn rhan o'r ateb. Mae'r cynlluniau cyflogadwyedd hyn yn darparu elfen addysgol a hyfforddiant, a all gefnogi pobl ag anableddau dysgu i gael gwaith. Un o brif flaenoriaethau Llywodraeth Cymru yw cydraddoldeb mynediad at brentisiaethau a sicrhau bod cyfran o brentisiaethau'n cael eu cyflawni gan bobl ag anableddau.

Mewn Prentisiaeth â Chymorth a Rennir, mae'r asiantaeth cyflogaeth â chymorth yn gweithredu fel y cyflogwr sy'n darparu'r contract, gan dalu'r prentis ac mae'r cyflogwyr yn eu cynnal yn y gweithle. Yn aml mae lle i weithio gyda hyd at 3 chyflogwr wrth gwblhau'r brentisiaeth. Dros amser, mae'r asiantaeth cyflogaeth â chymorth yn annog y cyflogwr i'w rhoi nhw ar eu cyflogres tra bod cyflogwyr eraill o bosibl eisiau cyflogi'r prentis yn uniongyrchol o'r dechrau.

Mae prentisiaethau yn allweddol wrth ddarparu Gwarant Pobl Ifanc Llywodraeth Cymru, sy'n addo darparu cymorth i ennill a chynnal lle mewn addysg, hyfforddiant a/neu ddod o hyd i gyflogaeth neu hunangyflogaeth. Mae'r Warant Pobl Ifanc yn berthnasol i bob person ifanc ledled Cymru rhwng 16 a 24 oed, gan gynnwys pobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth.

Mae Llywodraeth Cymru wedi darparu addasiadau pwysig i lefel cymwysterau fel gofyniad mynediad lleiaf i fod yn fwy cynhwysol ac ehangu cyfranogiad (Llywodraeth Cymru, 2024). Yn ogystal, mae Llywodraeth Cymru wedi galluogi cyfnod paratoi cyn prentisiaeth o 6 mis i'r asiantaethau cyflogaeth â chymorth weithio gyda'r bobl ifanc i gynyddu eu hyder a'u sgiliau, ac i ddarparu gweithgareddau paratoi gwaith.

Pam Asiantaeth Cyflogaeth â Chymorth?

Mae angen help ar bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth i ddod o hyd i swydd i oresgyn yr heriau maen nhw'n eu hwynebu; mae cyflogaeth â chymorth yn cynnig atebion i'w cynorthwyo i gael gwaith drwy dreulio amser yn deall diddordebau a galluoedd swyddi pobl, a'r mathau o waith a'r amgylcheddau maen nhw eu hangen. Mae asiantaethau cyflogaeth â chymorth yn gweithio i'r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer Cyflogaeth â Chymorth (Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol | Cymdeithas Brydeinig ar gyfer Cyflogaeth â Chymorth) ac yn cyflogi staff cymwys sydd wedi'u hyfforddi'n briodol ac sy'n darparu cymorth i hyfforddwyr swyddi ac yn ymgysylltu â chyflogwyr. Maen nhw'n dod o hyd ac yn negodi swydd sy'n diwallu talentau ac anghenion manwl yr unigolyn, nid dim ond unrhyw swydd sydd ar gael. Un elfen allweddol yw cysylltiad yr asiantaeth cyflogaeth â chymorth â chyflogwyr lleol, a'r gallu i lywio a chefnogi cyflogwyr i ddarparu lleoliadau a swyddi i bobl ag anableddau dysgu. Mae'r asiantaeth cyflogaeth â chymorth hefyd mewn sefyllfa ardderchog i helpu'r unigolyn a'i deulu i dderbyn budd-daliadau lles trwy gefnogi'r cyfnod pontio i'r gwaith a sicrhau y bydd darpar weithwyr yn well eu byd yn y gwaith. Felly, mae gan yr asiantaeth cyflogaeth â chymorth rôl hanfodol wrth gefnogi person ifanc ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth i ddod o hyd, cael a dysgu'r tasgau angenrheidiol sy'n gysylltiedig â lleoliad prentisiaeth. Yn ogystal, gall ddarparu cymorth i'r darparwr hyfforddiant a'r cyflogwr ynghylch prosesau hyfforddi ac asesu cynhwysol sy'n addas ar gyfer anghenion unigol.

Pam darparwr hyfforddiant?

Mae darparwr hyfforddiant prentisiaeth yn cynnig cymorth gyda'r elfen addysgol benodol ar gyfer y cwrs prentisiaeth. Mae gwahanol lefelau o brentisiaethau, ac maen nhw'n cwmpasu llu o sectorau. Dylai'r darparwr hyfforddiant recriwtio'r prentis cywir ar gyfer pob prentisiaeth benodol, gan gydnabod gofynion y cyflogwr a'r darpar brentisiaid. Dylai darparwr hyfforddiant ddatblygu rhaglen hyfforddi sy'n diwallu anghenion y prentis, cynnig adborth parhaus ar y gweithgaredd, cefnogi'r prentis i weithio ar safon y brentisiaeth a helpu'r prentis i ennill cymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol.

Amlygodd Mencap sut mae rhai rhwystrau o hyd wrth i bobl ag anableddau dysgu gyrchu cyrsiau prentisiaeth. Gallai'r gofyniad cymwysterau mewn Saesneg a mathemateg atal llawer rhag cael prentisiaeth, er gwaethaf gallu cyflawni gofynion rôl prentisiaeth. Mae pryder cyffredinol hefyd ynghylch y diwylliant gwaith a datgelu anabledd dysgu, oherwydd pryder ynghylch y posibilrwydd o eithrio oherwydd anghenion dysgu unigol. Yn yr un adroddiad, nodwyd y gallai dod o hyd i ddarparwyr cynhwysol fod yn her. Roedd dulliau addysgu traddodiadol yn rhwystr oherwydd nad oeddent yn canolbwyntio ar yr unigolyn (Mencap 2019).

Y Rhaglen Prentisiaeth â Chymorth yn Ne Cymru

Atgyfeiriadau

Derbyniodd ELITE 134 o atgyfeiriadau yn y cyfnod rhwng Awst 2022 a Rhagfyr 2023. Roedd ffynhonnell yr atgyfeiriadau yn amrywio ac yn bennaf roedd pobl yn hunangyfeirio (44 o bobl ifanc). Daeth chwarter yr atgyfeiriadau o raglenni Interniaeth â Chymorth, gan gynnwys Project SEARCH a Modelau Interniaeth â Chymorth Amgen (Meek et al., 2024). Cyfeiriwyd 24 o bobl ifanc o Engage to Change, 14 o bobl ifanc o'r rhaglen Restart, 6 o Job Sense, 5 o'r Ganolfan Byd Gwaith, 4 gan rieni, 2 o Dwf Swyddi Cymru+, a 2 o ffynonellau amgen eraill.

Referral source	Frequency	Percentage
Self-Referral/New Referral	44	33%
Supported Internship	33	25%
Engage to Change	24	18%
Restart	14	10%
Job Sense	6	4%
Job Centre Plus	5	4%
Parent	4	3%
Job Growth Wales+	2	1%
Other	2	1%
Total	134	

Ni wnaeth cyfran sylweddol o'r atgyfeiriadau (51%) symud ymlaen o'r rhaglenni Interniaeth â Chymorth. Roedd 5 o bobl ifanc nad oeddent yn gymwys i gael Prentisiaeth â Chymorth, 1 oherwydd yr ardal yr oeddent yn byw ynddi a'r 4 arall oherwydd na allent gyflawni'r lefel addysgol safonol i ddechrau'r cynllun prentisiaethau. Fe wnaeth 41 o bobl ifanc dynnu'n ôl neu gael eu tynnu'n ôl gan y cynllun prentisiaeth â chymorth, ond ni nodwyd y rhesymau. Cafodd 22 o bobl ifanc eu cyfeirio at sefydliadau eraill, rhaglenni eraill, ond nid yw'r manylion ar gael.

Cymhwysedd

	Frequency	Percentage
Not Eligible	5	4%
Withdrawn	41	31%
Signposted	22	16%
On Project	25	19%
On Framework	24	18%
For assessment	17	13%
Total	134	

Ym mis Ionawr 2024, roedd 25 o bobl ifanc yn mynychu'r cwrs chwe mis paratoi am waith cyn dechrau ar y rhaglen Prentisiaeth â Chymorth. Roedd 24 o bobl ifanc yn gweithio fel prentis o fewn y fframwaith prentisiaeth â chymorth mewn amrywiaeth o rolau ac roedd 17 yn cael eu hasesu.

Lefel addysg

Rhoddodd ELITE Supported Employment Agency ddisgrifiad o lefel addysg pobl ifanc a gyfeiriwyd i'r rhaglen Prentisiaethau â Chymorth a Rennir. O'r 134 ymgeisydd, cyfran fach, 7 person ifanc (5%) oedd yn meddu ar gymwysterau lefel mynediad; o'r grŵp hwn, dim ond 1 oedd ar y fframwaith ac roedd 1 arall oedd yn mynd trwy asesiad.

	Entry level	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	Level 7	Don't know	TOTAL
On Framework (working as apprentice)	1	7	0	5	1	2	1	0	7	24
On Project (6 months preparation)	0	7	7	8	0	0	0	0	3	25
For assessment	1	2	1	7	0	0	1	2	3	17
Signposted	2	6	7	3	0	0	0	0	4	22
Withdrawn / Unsuitable	2	8	16	7	0	1	1	0	5	40
Not Eligible	1	2	1	0	0	0	0	0	1	5
TOTAL	7	32	32	30	1	3	3	2	23	134

Nododd 32 o bobl ifanc (24%) gymwysterau Lefel 1; o'r grŵp hwn, roedd 15 o bobl ifanc ar y rhaglen yn mynychu'r cyfnod paratoi o 6 mis neu ar y fframwaith, yn gweithio. Adroddodd 32 o bobl ifanc gymhwyster Lefel 2, gyda 7 ohonynt ar y rhaglen ar hyn o bryd ac 1 yn cael eu hasesu. Adroddodd 30 o bobl ifanc gymhwyster Lefel 3, gyda 13 o bobl ifanc ar y rhaglen neu ar y fframwaith ar hyn o bryd. Yn olaf, nododd 9 person ifanc gymwysterau uwch, gyda 4 ohonynt ar y fframwaith.

Mae hyn yn awgrymu bod rhai pobl ifanc wedi elwa o ostwng y meini prawf mynediad ar gyfer prentisiaeth i lai na Lefel 2. Roedd yn ymddangos bod ganddynt botensial ar gyfer cymwysterau canlyniadau Lefel 2. Nid yw'r data ar gymwysterau pobl mewn Saesneg a mathemateg yn hysbys. Roedd Elite hefyd wedi cefnogi 5 cyfranogwr ychwanegol i'r Brentisiaeth Person Anabl gyffredinol.

Demograffeg y cyfranogwyr

O ystyried pob atgyfeiriad, mae mwy o ymgeiswyr gwrywaidd gyda'r rhan fwyaf o bobl ifanc yn ddynion (65%). Yr oedran cyfartalog ar gyfer pob person ifanc a gyfeirir i'r rhaglen Prentisiaeth â Chymorth yw 24.

Os mai dim ond pobl ifanc oedd ar y rhaglen ar hyn o bryd fyddai'n cael eu hystyried, yr oedran cyfartalog fyddai

21. Mae cyfran y dynion a merched yn debyg, gyda phobl ifanc ar y rhaglen yn ddynion yn bennaf (68%). Nid oes gwahaniaeth ar gyfer y grŵp o brentisiaid sy'n gweithio ar y fframwaith prentisiaeth â chymorth ar hyn o bryd gan fod y gyfran yn debyg (mae 67% yn ddynion). Yr oedran cyfartalog ar gyfer y grŵp sy'n gweithio ar y fframwaith yw 22.

Diagnosis

Roedd gan 17 o'r bobl ifanc ar y rhaglen ddiagnosis sylfaenol o awtistiaeth, 3 o anabledd dysgu, a 3 o anhawster dysgu. Roedd gan 10 o bobl ifanc ddiagnosis o anabledd dysgu ac awtistiaeth. Roedd gan 10 ddiagnosis o awtistiaeth ac anawsterau dysgu penodol. Roedd gan 2 berson ifanc anabledd corfforol nad oedd yn gysylltiedig â chyflyrau eraill, ac roedd gan 2 berson ifanc arall anabledd synhwyraidd nad oedd yn gysylltiedig â chyflyrau eraill.

Mae'r tabl isod ar y dudalen ganlynol yn crynhoi cyfansymiau diagnosis a adroddwyd ac yn tynnu sylw at gymhlethdod ac undod y garfan o bobl ifanc sy'n ymgysylltu â Phrentisiaethau â Chymorth.

Mae'r tabl isod yn crynhoi cyfansymiau diagnosis a adroddwyd ac yn tynnu sylw at gymhlethdod ac undod y garfan o bobl ifanc sy'n ymgysylltu â Phrentisiaethau â Chymorth.

Self-reported diagnosis	Autism	Learning Disability	Specific Learning Difficulties	Physical Disability	Sensory disability	Mental Health	Other
On Framework (working as apprentice)	14	7	4	1	1	1	3
On Project (6 months preparation)	17	2	10	2	6	2	0
TOTAL	31	9	14	3	7	3	3

Roedd gan ddeunaw o'r 49 o bobl ifanc statws anghenion arbennig clir o fewn y system addysg o dan y cod Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) newydd neu roedd ganddynt Ddatganiad o Anghenion Addysgol Arbennig. Mae hyn yn awgrymu bod gan o leiaf 37% o'r bobl ifanc dan sylw anghenion perthnasol, wedi'u cydnabod o ran nodau cynllun prentisiaeth cynhwysol. Nid oedd gwybodaeth am statws ADY 29 o bobl ifanc ar gael.

Prentisiaeth â Chymorth a Chyd-Brentisiaeth â Chymorth

Darparwyd 27 o raglenni prentisiaeth â chymorth dros yr amserlen arfaethedig mewn amrywiaeth eang o leoliadau.

Supported Shared Apprenticeship type	Apprenticeship Level	Number of Apprentices
Business Administration	Level 2	11
	Level 3	1
	Level unknown	1
Customer Service (1 x Disabled Apprenticeship not shared)	Level 2	3
Cleaning and Support Service Skills	Level 2	3
Fashion and Textiles Foundation	Level unknown	1
Hospitality/Food Production	Level 2	1
Facilities in Healthcare (2 Disabled Apprenticeship not shared)	Level 2	2
Gym Instructor (Disabled Apprenticeship not shared)	Level 2	1
Horticulture	Level 2	1
Logistic & Warehouse (Disabled Apprenticeship not shared)	Level 2	1

Y mwyaf poblogaidd oedd prentisiaeth Lefel 2 Gweinyddu Busnes, ac yna Gwasanaeth Cwsmeriaid, Gwasanaeth Glanhau a Chymorth ac yna amrywiaeth o brentisiaethau gwahanol ym maes Ffasiwn, Lletygarwch, Gofal Iechyd, Hyfforddwr Campfa, Garddwriaeth a Logisteg a Warws.

Adroddwyd am ystod eang o brentisiaethau, gyda rôl cynorthwydd gweinyddol a gwasanaethau gofal yn flaenllaw.

Job Role	Number of apprentices
Admin Assistant	6
Care Services	3
Facilities Operative	2
Hospitality	2
Records Dept	2
Cleaning Operative	1
Community Aids / Drivers Mate/ Stores	1
Domestic	1
General Assistant	1
Gym Instructor	1
Horticulture	1
Receptionist	1
Sewing Machinist	1
Technical	1

Beth sy'n gweithio i gael pobl ifanc i mewn i raglen Prentisiaeth â Chymorth a Rennir

Cafodd ymchwilyr yn NCMH gyfle i gyfweled â dau aelod o staff yn Elite Supported Employment Agency oedd yn gweithio ar Brentisiaethau â Chymorth a Phrentisiaethau â Chymorth a Rennir.

Mae eu hargymhellion ar yr hyn sy'n gweithio yn cynnwys gwahanol agweddau ar y rhaglen Prentisiaeth â Chymorth a gellir eu crynhoi fel a ganlyn:

- **Cymhwyso proses ddethol gadarn:** dylai hyn fod yn seiliedig ar broffilio galwedigaethol, a ddefnyddir fel mater o drefn mewn model cyflogaeth â chymorth pur. Mae'r cam hwn yn hanfodol i sicrhau bod y Brentisiaeth a â Chymorth a Rennir yn llwyddiannus.
- **Eglurder gyda pherson ifanc:** argymhellir eglurder gyda'r person ifanc ynghylch yr hyn sydd ar gael mewn Prentisiaeth â Chymorth a Rennir, er mwyn deall ai dyma'r llwybr cywir ar eu cyfer. "Nid yw'n ymwneud â chymhwysedd yn unig, mae'n ymwneud ag addasrwydd".
- **Mae hyfforddiant swydd a ddarperir gan Asiantaeth Cyflogaeth â Chymorth yn elfen allweddol:** darperir y cymorth 1 i 1 hwn gan hyfforddwr swydd hyfforddedig. Mae'r model cyflogaeth â chymorth yn gweithio gyda strwythur trosfwaol prentisiaethau.
- **Pwysigrwydd gwaith partneriaeth gyda darparwyr hyfforddiant:** efallai y bydd rhai darparwyr hyfforddiant yn poeni am fethu targedau, methu â chwblhau a chyflawni'r brentisiaeth oherwydd anghenion dysgu ychwanegol y boblogaeth sy'n cael eu gweithio gyda nhw. Yn aml mae diffyg dealltwriaeth o sut y gall addasiadau rhesymol syml gynorthwyo'n fawr â chyflawniad. Ar y cyfan, mae'r gwaith strategol yn rhaeadru'n weithredol, ond mae angen herio rhai o'r dulliau asesu o hyd. Bu sawl achlysur lle bu'r cynghorydd cyflogaeth neu'r Hyfforddwr Swyddi yn gweithio'n dda gyda'r tiwtor i gefnogi'r prentis.
- **Cynnig prentisiaeth eang:** mae llawer o gyfleoedd wedi bod ar gael i ddarparu ar gyfer draddodiadol anghonfensiynol megis gwaith daear manwerthu a glanhau. Mae hyn yn bwysig i wneud cymhariaeth briodol â phrentisiaeth, er mwyn sicrhau bod dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn yn cael ei fabwysiadu gan y rhaglen brentisiaethau â chymorth.
- **Cwrs cyn-brentisiaeth a chlybiau gwaith:** gallai'r cyrsiau hyn helpu i ddeall ai prentisiaeth yw'r llwybr cywir i'r unigolyn. Mae cael profiad blaenorol yn bwysig ar gyfer llwyddiant Prentisiaeth â Chymorth a Rennir, oherwydd mae 6 mis ar gael i gyflwyno gweithgareddau cyn-gyflogaeth, megis cynyddu sgiliau a hyder, adeiladu CV, paratoi cyfweiliadau. Nid yw chwe mis yn amser hir.
- **Oriau gwaith:** Efallai na fydd rhai pobl ifanc ag anableddau dysgu yn gallu gweithio dros 16 awr, neu efallai y byddant yn elwa o adeiladu'r oriau o oriau is hyd at 16 awr neu fwy. Mae yna ychydig o amser i wneud hynny o fewn y fframwaith prentisiaethau. Fe'ch cynghorir i ystyried lefel o gysondeb mewn patrymau gwaith, er mwyn sicrhau nad yw pobl yn gadael y brentisiaeth oherwydd hyn.

- **Addasiadau rhesymol:** mae angen sicrhau bod ar gael yn y broses asesu, nid yn y gweithle yn unig. Nid cael Hyfforddwr Swyddi ar gyfer cymorth gyda thasgau yw'r unig addasiad rhesymol posibl i gynyddu cyflogadwyedd. Mae amrywiaeth o addasiadau rhesymol y gellid eu mabwysiadu ym mhob cam o'r Brentisiaeth â Chymorth a Rennir. Roedd y darparwr hyfforddiant yn aml yn ystyried yr Hyfforddwr Swyddi fel yr addasiad rhesymol ac nid oedd yn cydnabod yr angen i ddefnyddio gwahanol ddulliau asesu, megis ffilm, llais i destun a datganiadau tyst.
- **Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST):** dylem fod yn symud i ffwrdd o'r asesiad WEST i sicrhau'r lefel llythrennedd a rhifedd, oherwydd nid yw'n cynnwys gormod o bobl, nad ydynt efallai'n gallu pasio'r asesiad ond sydd â'r potensial i weithio. Mewn rhai achosion, ni fyddai darparwyr hyfforddiant yn caniatáu i'r Hyfforddwr Swyddi gefnogi gyda'r Aseiad WEST. Gallai'r proffil galwedigaethol ddisodli'r asesiad ffurfiol hwn fel addasiad rhesymol.
- **Cyllid:** mae budd-daliadau'n llai o gyfyngiad oherwydd bod ymwybyddiaeth gyffredinol bod prentis yn cael ei dalu. Cyn dechrau ar y Brentisiaeth â Chymorth a Rennir, mae'n hanfodol bod y cyfranogwr eisiau gweithio o leiaf 16 awr ac mae'n rhan o'r meini prawf cymhwysedd ac addasrwydd.
- **Rheoli bylchau:** weithiau nid yw amseriad dechrau'r swydd yn cyd-fynd â'r fframwaith prentisiaethau, ac mae amser yn cael ei golli, gyda phobl yn aros tra bod angen iddynt gynnal eu lefel o barodrwydd gwaith. Mae hyn yn rhwystro gwirioneddol gyda'r amserlen a osodwyd gan Lywodraeth Cymru ac mae hefyd yn effeithio ar gytundebau gyda chyflogwyr, yn enwedig lle mae cymorth ariannol wedi'i gynnig, ELITE yw'r cyflogwr neu mae contract cyfnod penodol.
- **Cymhellion cyflog i gyflogwyr:** mae'r cymhelliant cyflog i gyflogwyr yn hyblyg, wedi'i gapio i £2,400 dros gyfnod o 12 i 15 mis. Mae angen mwy o gyflogwyr i gymryd rhan yn y rhaglenni Rhannu Prentisiaeth â Chymorth. Roedd cyflogwyr oedd yn cymryd rhan yn gallu deall a rhoi addasiadau rhesymol ar waith i gefnogi prentisiaeth, gan greu diwylliant gweithle mwy cynhwysol. Defnyddir y cymhelliant cyflog hefyd i annog cyflogwyr i gymryd y brentisiaeth ar eu cyflogres.
- **Rheoli'r disgwyliad o ffynhonnell atgyfeiriadau:** mae angen rheoli disgwyliadau o'r ganolfan waith, Gyrfa Cymru a rhanddeiliaid eraill, oherwydd nid y prosiect Engage to Change yw hwn, a oedd yn darparu cefnogaeth wedi'i theilwra a oedd yn addas i bawb. Mae Prentisiaethau â Chymorth a Rennir, yn eithaf arbenigol ac efallai na fyddant yn addas i bawb, felly mae angen darparu cyflogadwyedd amgen ar gael, gan weithio o fewn y model ffyddlondeb.

Trafodaeth:

Mae gan Brentisiaethau â Chymorth, botensial mawr ac maen nhw'n darparu fframwaith cynhwysol i alluogi pobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth i gael cymhwyster a mynd i mewn i'r farchnad lafur. Mae'r adroddiad hwn yn cynnwys rhaglenni Prentisiaeth â Chymorth a Rennir yn unig a ddarperir gan ELITE Supported Employment Agency ac nid yw'n cynnwys darpariaeth prentisiaeth â chymorth a ddarperir ledled Gogledd Cymru. Roedd y cyfweiliadau yn cynnwys dim ond dau aelod o staff o'r asiantaeth cyflogaeth â chymorth ac nid oeddent yn cynnwys darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr na phrentisiaid.

Yn yr un modd â'r prosiect Engage to Change, roedd rôl profiad blaenorol yn allweddol, gyda phobl wedi cael profiad gwaith blaenorol, cyflogaeth neu wirfoddoli yn fwy tebygol o gael gwaith cyflogedig gyda chymorth Hyfforddwr Swyddi (Vigna, 2023).

Yn yr adroddiad hwn, roedd tua 60% o bobl ifanc wedi cael profiad gwaith blaenorol. I'r rhan fwyaf roedd hyn wedi dod drwy'r prosiect Engage to Change, rhaglenni Interniaeth â Chymorth, JobSense, RESTART a Thwf Swyddi Cymru+. Mae hyn yn awgrymu bod rhai manteision o brofiadau gwaith cryf a gefnogir gan gyn-brentisiaethau, megis cyflogaeth â chymorth ac interniaethau â chymorth, er bod yn rhaid i fynediad uniongyrchol i gyflogaeth heb brentisiaeth barhau'n opsiwn. Mae hyn yn bwysig oherwydd nid yw'r llwybr prentisiaeth â chymorth ar gyfer pawb.

Mae angen cyfathrebu'n glir o ran yr hyn mae llwybr prentisiaeth â chymorth yn ei olygu, er mwyn sicrhau bod y person ifanc, ei deulu neu ei ofalwyr a ffynonellau atgyfeirio eraill yn deall. Canfuwyd bod hanner y bobl a oedd â diddordeb yn y prentisiaethau â chymorth yn tynnu'n ôl o'r cynllun yn fuan, neu drwy drafodaeth gyda'u Hyfforddwr Swyddi yn cael eu nodi'r anaddas, gyda diffyg rhesymau dros y dewis hwn, nad ydynt yn gadael fawr o gyfle am ddehongliad.

Cafodd meini prawf mynediad, oedd yn gorfodi rhywun i gael mynediad at brentisiaeth eu haddasu gan Lywodraeth Cymru i gofleidio diwylliant cynhwysol ac fel addasiad rhesymol (LIC, 2024). Yn yr adroddiad hwn, roedd gostwng meini prawf mynediad yn galluogi o leiaf 18 o bobl i gymryd rhan; byddent wedi bod yn anghymwys o dan reolau blaenorol ac yn dangos budd yr addasiad rhesymol hwn. Mae diffyg gwybodaeth am statws ADY i lawer, ond gallwn ddweud yn sicr fod cyfran o bobl ifanc ag anghenion cydnabyddedig a pherthnasol.

Dylai "asesiad addasrwydd" clir gyda'r person ifanc am nodweddion ac ymarferoldeb prentisiaeth â chymorth fod yn rhan hanfodol o'r meini prawf asesu.

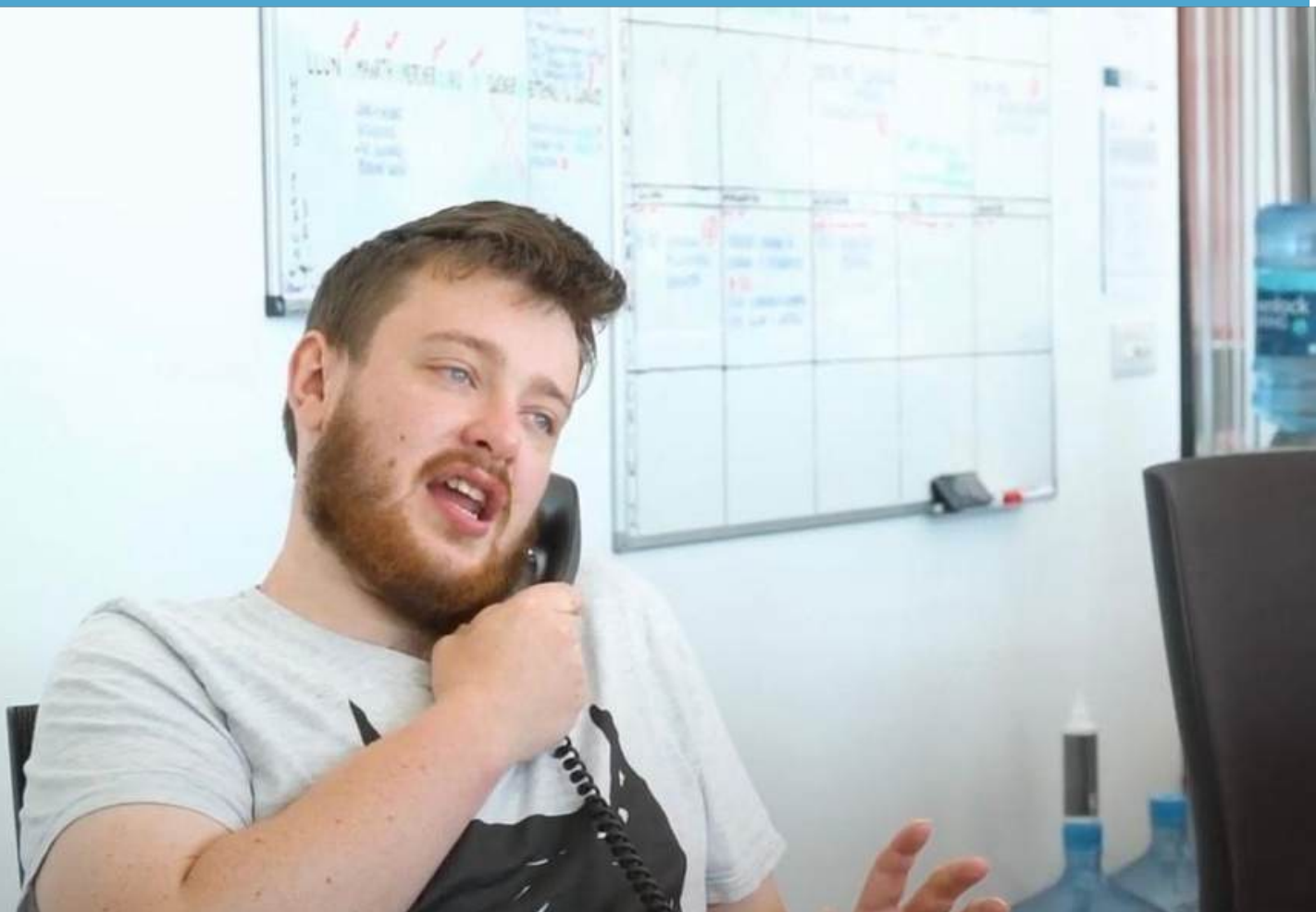
Dylai'r meini prawf asesu mynediad, sydd ar hyn o bryd wedi'u safoni a ddim yn hygyrch i bobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth, gael eu disodli gan broffil galwedigaethol, i danlinellu'r ffaith, hyd yn oed os nad oes modd cyflawni lefel llythrennedd a rhifedd, y gall y person hwnnw weithio, gyda'r cymorth a ddarperir gan hyfforddwr swydd trwy asiantaeth cyflogaeth â chymorth a bodloni safonau'r diwydiant.

Yn yr adroddiad hwn mae amrywiaeth eang o fathau o brentisiaethau, gan gefnogi datblygiad gwahanol lwybrau gyrfa i weddu i ddyheadau unigol. Dylid cymell mwy o gyflogwyr i gynnig prentisiaethau â chymorth, a fydd yn cefnogi'r cynllun llwyddiannus hwn ac yn cyfrannu at newid diwylliant, lle mae pobl ag anableddau yn cael eu cynnwys yn weithredol yn y farchnad lafur, gyda chyfle teg.

Un o'r problemau cyfredol, o leiaf mewn rhai ardaloedd yng Nghymru, yw bod asiantaethau cyflogaeth â chymorth yn derbyn atgyfeiriadau gan y Ganolfan Byd Gwaith, na ellir bob amser fodloni â Phrentisiaeth â Chymorth a Rennir. Ers i'r prosiect Engage to Change ddod i ben, nid oes darpariaeth cyflogaeth â chymorth wedi'i deilwra. Ni all pobl nad ydynt yn addas i ddechrau prentisiaeth â chymorth, gael gafael ar gymorth a byddant yn parhau i fod yn economaidd anweithgar. Mae angen i Lywodraeth Cymru gael Strategaeth Genedlaethol Hyfforddi Swyddi i Gymru (Vigna et al 2024), lle darperir cymorth hyfforddwyr swyddi i unrhyw un sydd ei angen mewn gwahanol gamau cyflogaeth. Dylid ymgorffori cymorth hyfforddwyr gwaith ym mhob rhaglen gyflogaeth, er mwyn sicrhau tegwch cyfle.

Casgliad:

Dylid cwblhau gwerthusiad annibynnol ar draws Cymru o'r rhaglenni Rhannu Prentisiaeth â Chymorth yng Nghymru, er mwyn asesu manteision y cynllun hwn. Dylid gwrando ar yr holl randdeiliaid dan sylw, gan gynnwys darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr, prentisiaid, pobl ifanc sy'n tynnu'n ôl o'r Prentisiaeth â Chymorth a Rennir, eu teuluoedd, yn ogystal â staff yr asiantaeth cyflogaeth â chymorth. Mae rhywfaint o dystiolaeth y gallai fod angen mwy o amser i weld y broses lawn drwodd ar gyfer rhai o'r bobl ifanc sy'n cael eu cefnogi na'r hyn sy'n cael ei brofi ar gyfartaledd. Mae diffyg tystiolaeth ynghylch canlyniadau cyflogaeth hirdymor y cynlluniau Rhannu Prentisiaethau. Fodd bynnag, mae'r wybodaeth gychwynnol hon o'r adroddiad hwn yn Ne Cymru yn galonogol ac yn awgrymu bod hyfforddi swyddi yn ganolog wrth wneud prentisiaethau'n fwy cynhwysol i bobl ag anabledd dysgu neu awtistiaeth.



Cyfeiriadau

BASE. Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol. Ar gael yn: [National Occupational Standards | British Association for Supported Employment](#)

Meek, A., Vigna, E. a Beyer, S. 2024. Interniaethau â Chymorth: Gwerthuso canlyniadau prosiect cenedlaethol gan ddefnyddio gwahanol fodolau o interniaeth i gefnogi pobl ifanc ag anableddau deallusol a phobl ifanc awtistig i gyflogaeth. Ar gael yn: <http://supportedinternshipsreport.org.uk>

Mencap. 2019. Opening up apprenticeships and the world of work to people with a learning disability. Ar gael yn: <http://2019.036 APPG Apprenticeship Report SINGLE PAGES.indd> (mencap.org.uk)

Mencap. 2023. Access all areas. Opening up apprenticeships and the world of work to people with a learning disability. Ar gael yn: 2019.036 APPG Apprenticeship Report SINGLE PAGES.pdf

Vigna, E., Beyer, S. a Meek, A. 2023. Dadansoddiad demograffig ac ansoddol o benderfyniadau llwyddiant mewn prosiect Cyflogaeth Gefnogol Cenedlaethol. J Appl Res Intellect Disabil. doi: 10.1111/jar.13094

Vigna, E., Meek, A., Kenvyn, A., & Jones-Griffiths, G. (2024). O wasanaeth i strategaeth: strategaeth hyfforddi swyddi genedlaethol i Gymru i gefnogi pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth i mewn i gyflogaeth. Ar gael yn: <http://Copy of supported internships report English> (engagetochange.org.uk)

Llywodraeth Cymru. 2018. Ar gael yn: <http://inclusive-apprenticeships-disability-action-plan-for-apprenticeships-2018-21.pdf> (gov.wales). Ar gael yn: <http://inclusive-apprenticeships-disability-action-plan-for-apprenticeships-2018-21-1.pdf> (gov.wales).

Llywodraeth Cymru. 2024. Addasu manyleb safon prentisiaethau i Gymru (SASW). Ar gael yn: [Addasiad Manyleb Safonau Prentisiaethau Cymru \(SASW\) | LLYW.CYMRU](#)

Llywodraeth Cymru. 2023 Creu Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau. Ar gael yn: [Stronger, fairer, greener Wales: a plan for employability and skills: summary \[HTML\] | GOV.WALES](#)



Gwefan: www.engagetochange.org.uk

YouTube: Engage To Change

Facebook: [@engagetochangewales](https://www.facebook.com/engagetochangewales)

Twitter: [@Engage_2_Change](https://twitter.com/Engage_2_Change) / [@ncmh_wales](https://twitter.com/ncmh_wales)