

Cyflogi pobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth: adroddiad adborth gan gyflogwyr Engage to Change Mawrth 2025



Dr. Elisa Vigna ac Andrea Meek Y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl - Prifysgol Caerdydd Dylanwadu a Hysbysu Engage to Change

Contents

Summary	1
Introduction	2
Method	5
Results	7
Discussion	11
Conclusion	14
References	17



Crynodeb

Sefydlwyd y prosiect Engage to Change i edrych ar broblem cyflogaeth i bobl ifanc ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth ledled Cymru. Defnyddiodd y prosiect ddull Cyflogaeth Gefnogol o ymgysylltu â dros 1300 o bobl ifanc ac 800 o gyflogwyr. Mae'r adroddiad hwn yn edrych ar adborth sampl o gyflogwyr wnaeth gynnig cyfleoedd cyflogaeth i bobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth ar y prosiect Engage to Change rhwng 2016 a 2023. Cafodd y cyflogwyr hyn, fewnbwn o ansawdd uchel gan Hyfforddwr Swyddi ymroddedig a hyfforddwyd mewn ymarfer Cyflogaeth Gefnogol, a oedd yn cynnwys cefnogaeth i'r person ifanc ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth, a chefnogaeth i'r cyflogwr a'r busnes.

Casglwyd adborth cyflogwyr gan y garfan o gyflogwyr yng Nghymru, gydag arrolwg gwerthuso byr. Cytunodd cyflogwyr i gymryd rhan mewn ymchwil.

Nod yr adroddiad yw tynnu sylw at bwysigrwydd a manteision cyflogi unigolion ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth, ac yn chwalu rhywfaint o'r stigma. Mae'n darparu cyfres o argymhellion ar yr hyn sy'n gweithio ac yn trafod strategaethau ar gyfer goresgyn heriau cyffredin.



Cyflwyniad

Pwll o ddoniau heb eu datgelu: pa le yn y farchnad lafur?

Mae pobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth yn wynebu heriau wrth gael mynediad at gyflogaeth â thâl. Dim ond 4.8% o oedolion ag anabledd dysgu sy'n hysbys i wasanaethau cymdeithasol yn Lloegr sydd mewn cyflogaeth (BASE, 2023). Dyma yw'r bwlch cyflogaeth mwyaf o unrhyw boblogaeth anabl. Mae'r term anabledd dysgu yn nodi grŵp o bobl sy'n profi llai o allu deallusol ac anhawster mewn gweithgareddau bob dydd sy'n effeithio arnynt am eu bywyd cyfan (wedi'u haddasu gan Mencap). [Beth yw anabledd dysgu? | Mencap](#). Efallai y bydd pobl ag anableddau dysgu angen cymorth dyddiol ychwanegol, neu angen mwy o amser i ddeall a dysgu cysyniadau newydd, ond gallant weithio, ac maen nhw eisiau gwneud hynny.

Yn ôl y Gymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth, mae awtistiaeth yn gyflwr sbectrwm sy'n effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd. Gallai effeithio ar sut mae pobl yn cyfathrebu ac yn rhyngweithio ag eraill ([Beth yw awtistiaeth](#)). Dim ond 22% o bobl ag awtistiaeth sydd mewn cyflogaeth (ONS, 2021). Byddai llawer yn hoffi gweithio ond yn methu â gwneud hynny oherwydd diffyg dealltwriaeth o'u hanghenion a diffyg cefnogaeth.

Mae'r model cymdeithasol o anabledd yn nodi bod anabledd yn cael ei greu gan gymdeithas. Mae person yn cael ei analluogi gan rwystrau cymdeithasol, strwythur cymdeithasol, gwahaniaethu a stigma. Yn ôl y model hwn, mae angen i gymdeithas chwalu'r rhwystrau hyn, er mwyn sicrhau ein bod ni'n creu byd mwy cynhwysol i fyw a gweithio ynddo.

Os ydym ni'n ystyried y nifer fawr o bobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth sy'n ddi-waith, rydym ni'n deall bod y gymdeithas yn colli allan ar lwyth o ddoniau hebeu cyffwrdd.



Sut allwn ni chwalu rhwystrau i cyflogaeth?

Rydym ni mewn sefyllfa gref i wybod beth sy'n gweithio. Mae Cyflogaeth Gefnogol yn fodel rhyngwladol gyda chywirdeb model cryf sy'n gweithio i gefnogi pobl ag anableddau i gyflawni cyflogaeth â thâl hirdymor, ac yn cefnogi cyflogwyr i chwalu'r rhwystrau i'w galluogi i gyflogi gweithwyr da. Prif ethos Cyflogaeth Gefnogol yw y gall unrhyw un gael eu cyflogi os ydynt am weithio ac os yw'r cymorth cywir yn cael ei ddarparu ([Ynglŷn â Chefnogaeth Gefnogol | Y Gymdeithas Brydeinig ar gyfer Cyflogaeth Gefnogol](#)). Mae Ffigur 1 yn dangos llwybr dwbl cefnogaeth y cyflogwr a'r gweithiwr.

5 cam Cyflogaeth Gefnogol ydy:

- Ymgysylltu â'r ceisiwr gwaith: meithrin perthynas leol a hysbysebu'r gwasanaeth mewn ffordd hygyrch.
- Proffilio galwedigaethol a chynllunio camau gweithredu: canolbwyntio ar yr hyn y gall person ei wneud, ei ddi-ddordebau, yr hyn mae'n ei hoffi ac yn ei gasáu.
- Ymgysylltu â chyflogwyr: meithrin perthnasoedd ac egluro'r cynnig, deall disgwyliad y cyflogwr, darparu hyfforddiant.
- Paru swyddi a sicrhau cyflogaeth: mae paru swyddi a dadansoddi swyddi yn hanfodol. Mae llawer o swyddi wedi'u cerfio ar gyfer y gweithiwr penodol hwnnw, ond mae'n bwysig bod safon y gwaith yn adlewyrchu manyleb y cyflogwr.
- Cymorth mewn gwaith a datblygu gyrfa: Hyfforddwr Swyddi yn y gweithle.

Yn ddiweddar, mae Cymdeithas Cyflogaeth Gefnogol Prydain (BASE) wedi cyhoeddi canllaw i gefnogi rheolwyr (Whitworth et al. 2024) gan ddarparu awgrymiadau defnyddiol ar recriwtio cynhwysol, cefnogaeth barhaus, diwylliant yn y gweithle i gyflogwyr.





Ffigur 1: Cyflogaeth gefnogol (<https://www.pureinnovations.co.uk/supported-employment/>)

Mae adolygiad o'r llenyddiaeth hefyd wedi tynnu sylw at yr achos busnes dros gyflogi pobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth (Beyer a Beyer 2017) a'r manteision allweddol i gyflogwyr yw dibynadwyedd gweithwyr ag anableddau dysgu o ran prydlondeb, cadw amser a chadw swyddi (Needles a Schmitz 2006). Pan fyddant yn cael eu cyflogi, mae pobl ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth hefyd yn helpu i ddatblygu lefelau uwch o gydweithrediad ymhlith cydweithwyr yn y gweithle (Kregel a Tomiyasu 1994; Beyer a Beyer 2017).

Mabwysiadwyd y model Cyflogaeth Gefnogol gan y prosiect Engage to Change fel arfer gorau i gynorthwyo pobl ifanc ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth, 16-25 mlwydd oed, i gamu i mewn i gyflogaeth â thâl.

Cyn disgrifio'r prosiect mewn mwy o fanylion, mae'n bwysig nodi bod cyflogaeth gefnogol a chymorth cyflogaeth yn ddau gysyniad gwahanol. Pan fyddwn yn cyfeirio at gyflogaeth gefnogol rydym ni'n cyfeirio at fodel wedi'i bersonoli i gefnogi pobl ag anableddau sylweddol i chwilio am swydd, dysgu'r swydd yn ôl arddulliau dysgu unigol, a chynnal swydd yn y tymor hir fel y disgrifir uchod. Mae cymorth cyflogaeth yn derm cyffredinol i nodi gwasanaethau ac adnoddau amrywiol sydd â'r nod o helpu pobl i ddod o hyd i swydd, cael swydd a chynnal cyflogaeth.

Y Prosiect Engage to Change

Cyflogaeth Gefnogol oedd elfen graidd prosiect Engage to Change, prosiect pontio i gyflogaeth Cymru gyfan a gefnogodd dros 1300 o bobl ifanc 16-25 mlwydd oed, nad oeddent mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET) neu mewn perygl o ddod yn NEET. Nod y prosiect hwn oedd datblygu sgiliau cyflogaeth drwy gyfleoedd di-dâl a chyfleoedd â thâl, a chynnig profiadau gwaith sylweddol a chefnogaeth dan arweiniad anghenion gyda'r nod o drosglwyddo pobl ifanc i swyddi â chyflog gwirioneddol a chyfartal yn y gymuned. Gallai pobl ifanc gyfeirio eu hunain, neu gallai rhywun eu cyfeirio. Ariannwyd y prosiect gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru, ac fe'i cyflwynwyd trwy Gonsortium o 5 sefydliad sy'n gweithio mewn partneriaeth. Arweiniwyd y prosiect gan Anabledd Dysgu Cymru, ac fe'i cyflwynwyd gan ddwy asiantaeth cyflogaeth gefnogol, Elite Supported Employment Agency ac Agoriad Cyf, ac fe'i gwerthuswyd yn annibynnol gan y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl ym Mhrifysgol Caerdydd mewn partneriaeth â Pobl Cymru Gyfan yn Gyntaf oedd yn cynrychioli llais unedig grwpiau hunan-eiriolaeth a phobl ag anableddau dysgu yng Nghymru. Ni ellid cyflawni'r prosiect heb ymgysylltiad dros 800 o gyflogwyr yng Nghymru dros y cyfnod o 7 mlynedd. Fe wnaeth eu cyfranogiad gyfrannu at newid cadarnhaol mewn cynhwysiant a meddylfryd, gyda mwy o gyflogwyr yn cydnabod gwerth gweithlu amrywiol.

Dull

Derbyniodd hyfforddwyr swyddi Engage to Change hyfforddiant mewn casglu data ar gyfer gwerthusiad y prosiect gan gynnwys profiad cyflogwyr o'r prosiect. Gofynnwyd i gyflogwyr gwblhau ffurflen werthuso ar ddiwedd eu profiad cyflogaeth ar gyfer pob person ifanc y buont yn ymgysylltu â nhw drwy Engage to Change os oedd y profiad gwaith yn sylweddol o ran hyd (dros 3 mis). Cawsom adborth gan 277 o gyflogwyr a gysyniodd i gymryd rhan mewn ymchwil. Cwblhawyd casglu data ar ddyfais casglu data amser real, iPad neu Android, gan ddefnyddio rhaglen bwrpasol.

Roedd y prosiect Engage to Change yn cynnig amrywiaeth o brofiadau cyflogaeth (Tabl 1):

- Lleoliadau cyflogedig: sy'n para 6 mis, gan gynnig cymhelliant cyflog i gyflogwyr sy'n cael cymhorthdal gan y prosiect Engage to Change. Yn y sefyllfa ddefnyddol, roedd y cymhelliant cyflog yn cael ei leihau dros gyfnod o 6 mis o 100% a'i dapro i dalu cyflogau, gan drosglwyddo i gyflogi'r gweithiwr gyda chontract rheolaidd. Cwblhaodd 91 o gyflogwyr ffurflen werthuso ymchwil allan o'r 475 o leoliadau cyflogedig a gynigiwyd ar ddiwedd y prosiect.

- Lleoliadau di-dâl: yn gyffredinol yn para wythnos, ond mewn rhai amgylchiadau yn para yn hirach. Ni ofynnwyd i bob cyflogwr lenwi ffurflen werthuso, dim ond y rhai a gymerodd ran am o leiaf 3 mis, i roi cyfle i'r cyflogwr ddarparu gwerthusiad ystyrlon o'u profiad. Cawsom 39 o ffurflenni gwerthuso lleoliadau di-dâl. Nid ydym yn cynnwys cyfanswm y nifer o leoliadau cyflogaeth ddi-dâl a gynigiwyd, oherwydd yn gyffredinol nid oedd yn ofynnol gan gyflogwr i lenwi ffurflen adborth gan fod cyfleoedd cyflogaeth di-dâl yn gyffredinol yn para wythnos yn unig.
- Prosiect DFN SEARCH Interniaethau â Chymorth (pedwar safle): cyflwynwyd gyntaf yng Nghymru drwy'r prosiect Engage to Change, cynigiodd 3 chylchdro interniaeth o fewn cyflogwyr cynnal mawr, gyda chefnogaeth coleg lleol neu asiantaeth addysg ac asiantaeth cyflogaeth gefnogol (Meek et al. 2024). Cwblhaodd cyflogwyr ffurflen werthuso ar gyfer 58 intern allan o'r 125 a gwblhaodd raglen interniaeth. Efallai bod rhai cyflogwyr wedi cefnogi mwy nag un intern.
- Interniaethau â Chymorth Amgen (tri safle): gyda dull wedi'i addasu yn seiliedig ar anghenion lleol. Cwblhaodd pymtheg o gyflogwyr allan o 65 yr arolwg. Efallai bod rhai cyflogwyr wedi cefnogi mwy nag un intern.
- Cyflogaeth â thâl: yn y farchnad lafur agored. Cwblhawyd 49 o ffurflenni gwerthuso gan gyflogwyr allan o 379 o swyddi a sicrhawyd.

Profiad cyflogaeth a gynigiwyd	Number of responses	Number of experiences offered in total	Employers response rate
Lleoliad â Thâl	91	475	19%
Lleoliad Di-dâl	39	n/a	n/a
DFN Project SEARCH supported internship	58	125	46%
Interniaeth â chymorth amgen	15	65	23%
Cyflogaeth â Thâl	49	379	13%
Not specified	25	n/a	n/a

Tabl 1: Cyflogwyr Engage to Change yn llenwi ffurflen werthuso yn ôl math o brofiad cyflogaeth

Roedd y gyfradd ymateb yn amrywio yn dibynnu ar y profiad cyflogaeth a gynigiwyd, gyda chyflogwyr DFN Project SEARCH y mwyaf rhagweithiol wrth roi adborth. Symudoddrhai pobl ifanc o leoliad â thâl i swydd â thâl, felly roedd cyflogwr yn llenwi ffurflen werthuso cyflogwr unigol yn aml. Nid yw rhai mathau o gynigion cyflogaeth wedi'u nodi fel y'u disgrifiwyd.

Canlyniadau

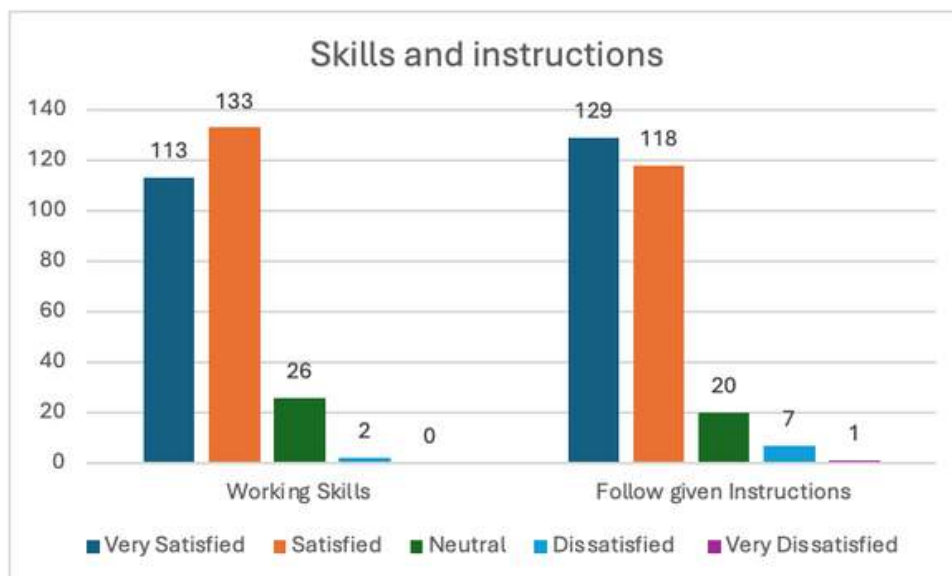
Cyflogaeth Gefnogol a Hyfforddiant Swydd: ydy'r model hwn effeithiol?

Fe wnaethom ni ofyn i gyflogwyr a oedden nhw'n meddwl eu bod nhw'n derbyn cefnogaeth effeithiol i'r busnes gan hyfforddwyr swyddi Elite Supported Employment neu Agoriad Cyf. Disgrifiodd 271 o gyflogwyr (98%) y gefnogaeth i'r busnes yn effeithiol.

Darparwyd cefnogaeth Hyfforddwr Swyddi i bobl ifanc hefyd, felly fe wnaethom ni ofyn i gyflogwyr a oedden nhw'n meddwl bod y bobl ifanc yn derbyn digon o gefnogaeth. Dywedodd 267 o gyflogwyr (96%) fod y person ifanc ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth a gyflogwyd ganddynt yn cael cefnogaeth effeithiol gan yr asiantaethau cyflogaeth â chymorth. O'r 10 cyflogwr a nododd farn negyddol, dywedodd 3 bod anawsterau yn gysylltiedig â'r pandemig a disgrifiodd 2 y gefnogaeth yn anghyson. Nid wnaeth y pum cyflogwr oedd yn weddill ddarparu esboniad. Ar y cyfan, roedd y farn ar gefnogaeth i'r busnes a'r person ifanc a gyflogwyd yn gadarnhaol.

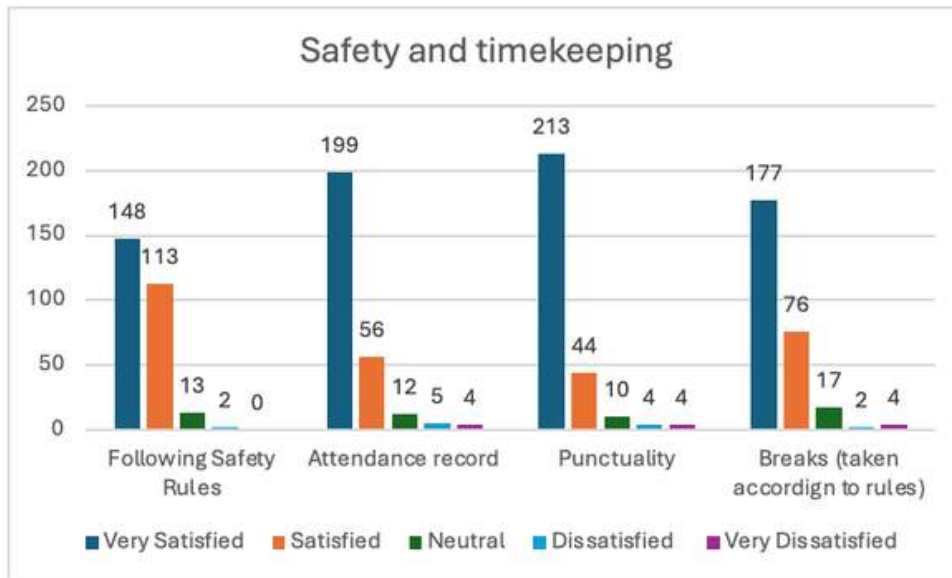
Beth sy'n gwneud gweithiwr da?

Fe wnaethom ofyn i gyflogwyr nodi eu boddhad yn erbyn sawl paramedr. Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr yn fodlon iawn neu'n fodlon ar sgiliau gwaith pobl ifanc, yn ogystal â'r gallu i ddilyn cyfarwyddiadau (Ffigur 2).



Ffigur 2: Sgiliau a chyfarwyddyd – boddhad cyflogwyr

Yn y prosiect Engage to Change, roedd cyflogwyr yn gyffredinol fodlon neu'n fodlon iawn â chadw at reolau diogelwch, presenoldeb, prydlondeb a chymryd seibiannau yn unol â rheolau'r gweithle (Ffigur 3).

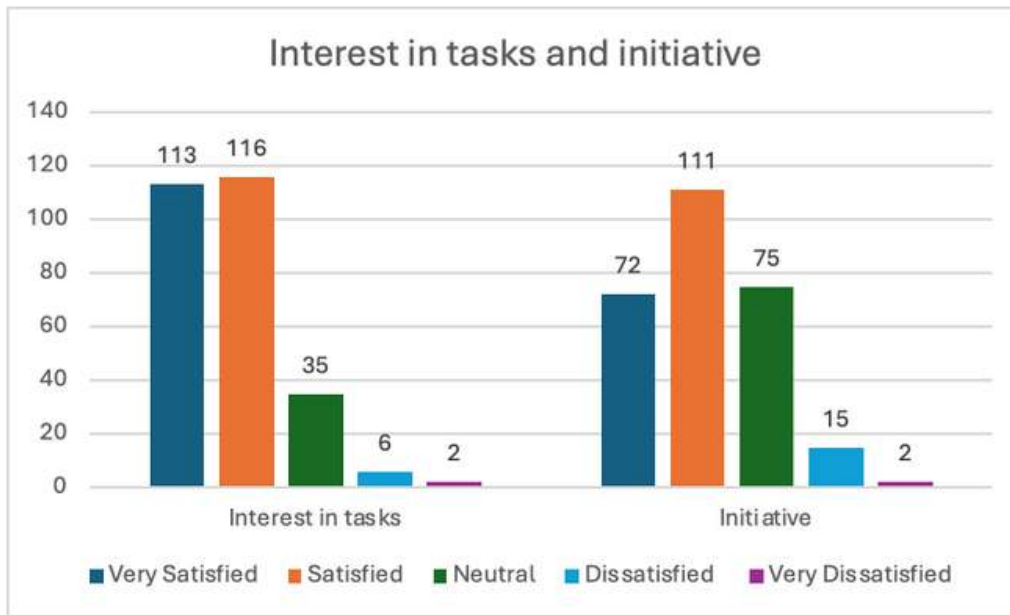


Ffigur 3: Moeseg Gwaith – boddhad cyflogwyr



Ffigur 4: Nodweddion gwaith - boddhad cyflogwyr

Dyfarnwyd diddordeb gweithwyr ar y tasgau yn gadarnhaol. Yn gyffredinol, adroddwyd bod menter yn gadarnhaol, ond roedd gan 27% o'r cyflogwyr (3 dros 10) farn niwtral (Ffigur 5).



Figur 5: Diddordeb mewn tasgau a Menter - boddhad cyflogwyr

Mae rhan o gyflogaeth hefyd yn ymwneud â datblygu sgiliau rhyngpersonol sy'n ddefnyddiol iddatblygiad personol a gellir ei ddefnyddio mewn sefyllfaoedd yn y byd go iawn. Yn anffodus, oherwydd gosodiad yr arolwg ar rai dyfeisiau, mae cyfran fach o'r data nad yw ar gael ar gyfer y gyfres hon o gwestiynau. Fodd bynnag, ar gyfer y data a oedd ar gael, yn gyffredinol barnwyd bod y berthynas â chydweithwyr, goruchwyliwr ac ymddangosiad personol yn gadarnhaol.

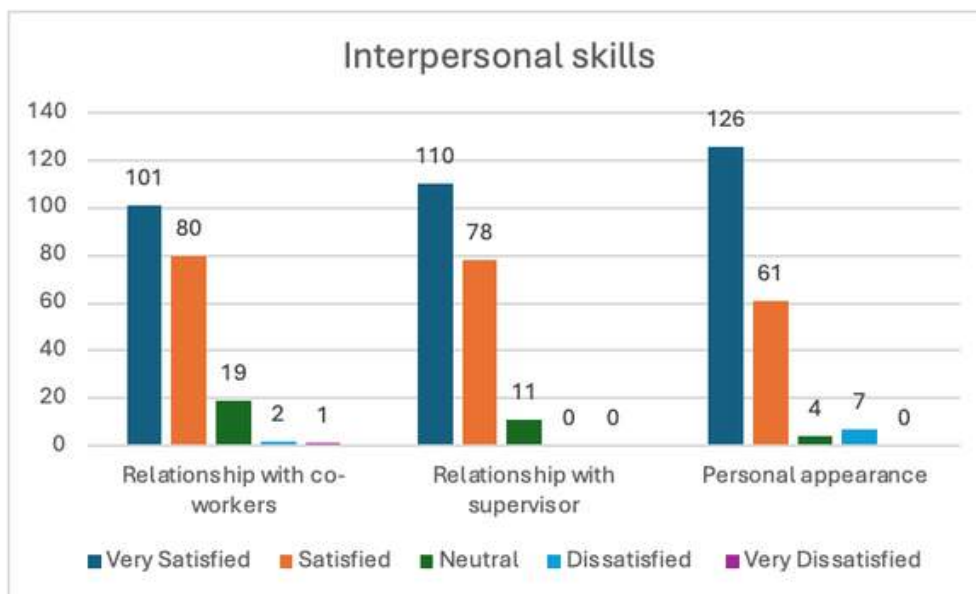


Figure 6: Interpersonal skills - employers' satisfaction

Y Cynllun Hyderus o ran Anabledd

Mae'r cynllun Hyderus o ran Anabledd (Y Cynllun Hyderus o ran Anabledd - GOV.UK) yn fenter gan llywodraeth y DU a gynlluniwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau i annog cyflogwyr i recriwtio a chadw pobl anabl. Mae'n darparu arweiniad a chyngor am ddim i gyflogwyr i'w helpu i greu gweithleoedd mwy cynhwysol. Er mwyn olrhain effaith Engage to Change gyda chyflogwyr, fe wnaethom ofyn a oeddent yn ymwybodol o'r Cynllun Hyderus o ran Anabledd, neu a oeddent wedi cofrestru ar ei gyfer. Ymatebodd 59 allan o 195 (30%) o gyflogwyr eu bod wedi cofrestru. O'r 136 o gyflogwyr nad oeddent wedi cofrestru, dywedodd 103 nad oeddent yn ymwybodol o'r fenter hon, roedd 13 yn ymwybodol ond nid oedd ganddynt ddigon o wybodaeth i gofrestru. Dywedodd un ar ddeg cyflogwr nad oedd ganddynt amser i gofrestru ac roedd 6 chyflogwr yn credu na fyddai eu busnesau yn elwa ohono. Roedd dau gyflogwr yn y broses o gofrestru ar gyfer y fenter ac roedd 1 cyflogwr yn perthyn i sefydliad mwy nad oedd yn derbyn y fenter hon (Tabl 2).

Employer reasons for not signing up to the Disability Confident Scheme	Number of Employers
I am not aware of these initiatives	103
I do not have time	11
I do not think will benefit my business	6
I know about the initiatives, but do not have enough information about it	13
I am doing it, in the process	2
Large employers not taking these initiatives on board	1
TOTAL	136

Tabl 2: Pam wnaeth cyflogwyr benderfynu peidio â chofrestru ar gyfer y Cynllun Hyderus o ran Anabledd?

Er bod nifer isel o gyflogwyr yn cofrestru ar gyfer y cynllun Hyderus o ran Anabledd, dywedodd 264 allan o 277 (95%) o gyflogwyr y byddent yn ystyried cyflogi person arall ag anableddau tebyg ar ôl iddynt ymwneud ag Engage to Change. Byddai 228 allan o 277 (82%) o gyflogwyr yn cyflogi'r person yn y dyfodol pe bai cymorth yn parhau i fod ar gael.

Trafodaeth

Dangosodd y prosiect Engage to Change botensial Cyflogaeth Gefnogol a hyfforddi swyddi fel llwybr llwyddiannus i bobl ifanc ag anableddau dysgu ac awtistiaeth gael mynediad at gyflogaeth gynaliadwy. Roedd y gefnogaeth ddeuol, a gynigiwyd i'r person a'r cyflogwr, yn dangos pwysigrwydd y model Cyflogaeth Gefnogol wrth feithrin gweithlu cynhwysol.

Roedd adborth gan 277 o gyflogwyr dros weithrediad saith mlynedd y prosiect Engage to Change yn tynnu sylw at effaith gadarnhaol ar gyflogwyr a busnesau. Canfu'r mwyafrif llethol (98%) o gyflogwyr fod y cymorth busnes a ddarparwyd gan yr asiantaeth gyflogaeth gefnogol a'r hyfforddwr swyddi yn effeithiol, a 96% yn cytuno bod y bobl ifanc a gyflogwyd ganddynt yn cael y gefnogaeth angenrheidiol yn y gweithle. Mae hyn yn atgyfnerthu'r syniad, gyda'r strwythurau cymorth cywir ar waith, y gall pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth ddod yn aelodau gwerthfawr a chynhyrchiol o'r gweithlu.

Mae Vigna et al. (2023) yn tynnu sylw at bwysigrwydd profiad gwaith wrth wella rhagolygon cyflogaeth unigolion ag anableddau dysgu ac awtistiaeth. Roedd pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth sydd â nifer o brofiadau gwaith yn fwy parod i drosglwyddo i gyflogaeth â thâl, gan dynnu sylw at yr angen am leoliadau gwaith cynnar, â chymorth, cyson ac o ansawdd da. Y llwybr mwyaf effeithiol at gyflogaeth oedd lleoliadau cyflogedig, ac yna rhaglenni interniaeth a gefnogir gan DFN Project SEARCH. Roedd gan y ddau lwybr gyfranogiad sylweddol gan yr unigolyn ifanc a fu'n ymgysylltu â'r cyflogwyr am o leiaf 6 mis a hyd at flwyddyn academiaidd. Profodd y cyfnod hwn o brofiad gwaith, ynghyd â'r cymorth hyfforddwr swydd, yn ffactor pwysig wrth drosglwyddo pobl ifanc i gyflogaeth â thâl. Mae angen hyrwyddo a chefnogi ymgysylltiad cyflogwyr ar gyfer darparu profiadau yn well mewn polisi ac ymarfer.

Mae pwysigrwydd hyfforddwyr swyddi yn amlwg drwy'r prosiect Engage to Change, gyda chyflogwyr yn adrodd lefelau uchel o foddhad cyson gyda'r gefnogaeth a dderbyniwyd. **Roedd cyflogwyr yn fodlon ar foese gwaith, prydlondeb a chynhyrchiant y bobl ifanc ar y prosiect, gyda llawer yn mynegi diddordeb mewn cyflogi gweithwyr yn y dyfodol ag anableddau tebyg. O fewn y model cyflogaeth gefnogol, mae hyfforddwyr swyddi yn talu sylw sylweddol i baru'r person ifanc i swydd a chyflogwr.** Yn aml mae angen rhywfaint o gerfio swydd, lle mae rôl y swydd a'r tasgau yn cael eu "cerfio" i gyd-fynd â sgiliau'r person ifanc, er mwyn sicrhau bod y paru'n gweithio i'r gweithwyr a'r cyflogwr. Perfformiodd y bobl ifanc yn ôl safonau disgwylidig y cyflogwyr, a datblygu'r sgiliau cymdeithasol sydd eu hangen yn y gweithle. Derbyniodd cyflogwyr gefnogaeth hyfforddwyr swydd yr oedd ei angen, ac mae hyn yn sicr yn ffactor sy'n cyfrannu at eu boddhad â sgiliau gweithio, ymrwymiad a'r gallu i weithio i fanyleb y cyflogwyr.

Mae'n bwysig tynnu sylw at yr holl hyfforddwyr swyddi o fewn y prosiect Engage to Change gael eu hyfforddi gan yr asiantaeth Supported Employed i safonau galwedigaethol cenedlaethol ([Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol | Cymdeithas Brydeinig ar gyfer Cyflogaeth Gefnogol](#)) a derbyn hyfforddiant mewn cyfarwyddyd systematig, sy'n arwyddocaol yn y rôl hyfforddi swydd i rannu tasgau cymhleth yn gamau hawdd y gellir eu rheoli ar gyfer y gweithiwr.

Roedd lefelau uchel o foddhad hefyd er budd y gweithwyr ar y tasgau, sy'n ffactor cadarnhaol, gan olygu bod hyfforddwyr swyddi yn gweithio'n dda i baru'r swydd â nodweddion y gweithwyr. Adroddwyd bod menter yn y gweithleoedd yn gadarnhaol ar y cyfan, ond roedd gan 3 cyflogwr o bob 10 farn niwtral yma. Un rheswm efallai yw ei bod yn anodd asesu menter ar gam cynnar y profiad cyflogaeth, pan fo'r person yn dal i ymgartrefu yn y swydd. Mae'r fenter yn datblygu'n naturiol gyda hyder yn y tasgau gwaith ac o fewn y prosiect Engage to Change gallai fod wedi bod yn rhy gynnar i asesu, yn enwedig pan oedd yr unigolyn yn dal i weithio gyda chymorth hyfforddwyr gwaith. Byddai gwerthusiad pellach wedi bod yn gam pwysig yn yr ymchwil hwn.

Er gwaethaf y llwyddiannau hyn, mae'r heriau'n parhau. Mae stigma a gwahaniaethu yn erbyn unigolion ag anableddau dysgu ac awtistiaeth yn parhau i fod yn rhwystrau yn y gweithle. Pennir hyn gan ddiffyg gwybodaeth ac ofn risgiau sy'n gysylltiedig â chyflogi rhywun ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth. Mae gwaith i'w wneud o hyd i oresgyn camdybiaethau, yn enwedig o ran pryderon am ddibynadwyedd a pherfformiad gwaith. Mae ymdrechion y prosiect Engage to Change i godi ymwybyddiaeth am werth gweithlu amrywiol ac annog cyflogwyr i roi cyfle i bobl ag anableddau dysgu yn gam arwyddocaol ymlaen, ond gellir gwneud mwy i sicrhau newid eang yn y tymor hir.

Mae adolygiad diweddar o'r llenyddiaeth gan Beyer & Beyer (2017), yn tynnu sylw at y ffaith bod pobl ag anableddau dysgu wedi darparu arbediad net ariannol i gyflogwyr oherwydd eu bod yn weithwyr ymroddedig, eu bod yn cadw'n well at iechyd a diogelwch a'u bod wedi aros yn y swydd am gyfnodau hir, gan ddangos teyrngarwch uchel i'r busnes. Mae nifer o ganllawiau bellach ar gael i gyflogwyr, yn cyflwyno astudiaethau achos (Sylfaen ar gyfer pobl ag anableddau dysgu 2019) a chynnig awgrymiadau (Whitworth et al. 2024).

Mae llawer o gyflogwyr yn dal i ganolbwyntio mwy ar yr hyn na all unigolion ei wneud yn hytrach na chydabod eu galluoedd. Yn yr astudiaeth hon, fe wnaethom geisio mesur effaith cefnogaeth Engage to Change ar y cyflogwr. Er bod 3 o bob 10 cyflogwr wedi cofrestru ar gyfer y cynllun Hyderus o ran Anabledd, nid oedd cyfran fawr, 7 allan o 10, naill ai'n ymwybodol ohono neu nad oedd ganddynt ddigon o wybodaeth i ymuno neu nad oeddent yn credu y byddai'r busnes yn elwa ohono. Byddai ymchwil pellach o fudd yma wrth bennu barn cyflogwyr o berthnasedd y cynllun Hyderus o ran Anabledd.

Unwaith eto, mae profiad yn bwysig. **Dywedodd y mwyafrif o gyflogwyr Engage to Change y byddent yn cyflogi rhywun arall ag anabledd tebyg ac y byddent yn parhau i gyflogi'r person os oedd cymorth ar gael iddynt. Y cyflogwyr sy'n ymrwymo i Gyflogaeth Gefnogol a Hyfforddiant Swyddi, yn ogystal â phrofi'r budd o gyflogi person ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth, yw'r rhai mewn gwell sefyllfa i werthuso'r buddion.** Mae gan gyflogwyr Engage to Change y wybodaeth ac o bosibl y sgiliau i ystyried y cyfle i arallgyfeirio eu gweithlu, dim ond oherwydd eu bod wedi ei brofi.

Elfen bwysig arall oedd bod gan y ddwy asiantaeth Cyflogaeth Gefnogol sy'n gweithio gydag Engage to Change gysylltiadau sylweddol yn eu hardaloedd â busnesau lleol, gan gynnwys cyflogwyr mawr a bach. Gweithiodd asiantaethau yn galed i oresgyn heriau i ddelio â'r natur ddaearyddol mewn rhai ardaloedd yng Nghymru, fel rhwystrau teithio neu ddiffyg cyfleoedd gwaith mewn ardaloedd gwledig (Vigna et al 2024).

Yn gyffredinol, er bod y prosiect Engage to Change wedi ymgysylltu â dros 800 o gyflogwyr, mae hyn yn cynrychioli cyfran fechan o gyfanswm nifer y busnesau yng Nghymru, felly dylid gwneud mwy o waith. Un o gyfyngiadau'r prosiect hwn oedd nad oedd y cyfnod gwerthuso yn cipio llwyddiant hirdymor cyfranogwyr yn llawn ar ôl iddynt drosglwyddo i gyflogaeth â thâl. Er bod llawer o gyflogwyr wedi mynegi diddordeb mewn cyflogi eto, byddai cyfnod dilynol hirach wedi caniatáu ar gyfer data mwy cynhwysfawr ar gadw swyddi hydredol, dilyniant gyrfa, a boddhad cyffredinol â'r rhaglen. Mae hyn yn arbennig o bwysig deall a ellir cynnal y llwyddiant cychwynnol dros y tymor hir.



Casgliad

Mae'r prosiect Engage to Change wedi rhoi cipolwg gwerthfawr ar sut y gall Cyflogaeth Gefnogol wasanaethu fel strategaeth effeithiol ar gyfer cefnogi cyflogwyr i integreiddio pobl ifanc ag anableddau dysgu ac awtistiaeth i'r gweithlu. Gadawodd prosiect Engage to Change waddol o raglenni cyflogaeth gefnogol, rhaglenni rhanbarthol, interniaethau â chymorth ac ymrwymiad gan Aelodau'r Senedd a Gweinidogion i wella arferion pontio a chyflogaeth gefnogol yng Nghymru (David 2023).

Mae'r rhaglen Cysylltu â Gwaith, a gyflwynwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) [Cysylltu â Gwaith - GOV.UK](#) yn fenter Cyflogaeth Gefnogol â manwl gywirdeb a gynlluniwyd i gynorthwyo unigolion sy'n wynebu rhwystrau sylweddol i gyflogaeth, gan gynnwys y rhai ag anableddau dysgu, cyflyrau iechyd, a heriau cymhleth eraill. Nod y rhaglen yw cysylltu cymorth gwaith, iechyd a sgiliau ledled Cymru a Lloegr, gan ddarparu cymorth wedi'i deilwra trwy hyfforddi swyddi i helpu cyfranogwyr i sicrhau a chynnal cyflogaeth. Un elfen o'r rhaglen hon yw'r model Cyflogaeth Gefnogol (SEQF), sydd â manwl gywirdeb ar gyfer cefnogi pobl ag anableddau dysgu. Bydd yn darparu cefnogaeth system gyfan pwrpasol. Bydd profi budd y model Cyflogaeth Gefnogol yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd cyflogwyr yn cyflogi pobl ag anableddau dysgu yn seiliedig ar yr elfen gadarnhaol y gallant ei chyflwyno i'r busnes.

The project legacy of Engage to Change and the positive employer feedback, together with the overall employment rate achieved of 41% compared to 4.8% nationally (BASE 2023), is a strong foundation for continued work in this area. The research suggests that there is a need for more tailored support for younger individuals, particularly those in the early stages of their career development, from education to employment, but with a recognition that the best practice should be available to all ages. In a recent document, we highlight the need of a Job Coaching Strategy for Wales, and the need of a job coach input in schools to shape aspiration (Vigna et al. 2023). For this to be successful, the continued support of employers is needed.

Yn y pen draw, mae'r prosiect Engage to Change wedi tynnu sylw at botensial Cyflogaeth Gefnogol i weithio gyda chyflogwyr i greu gweithluoedd mwy cynhwysol, amrywiol a gwydn ledled Cymru. Bydd parhau i adeiladu ar y llwyddiant hwn, ochr yn ochr â mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n weddill i gynhwysiant, yn hanfodol er mwyn sicrhau newid cymdeithasol ac economaidd parhaol i bobl ifanc ag anableddau dysgu ac awtistiaeth.

Argymhellion

1. Gwella Gwybodaeth a Hyfforddiant Cyflogwyr

Rydym ni i gyd yn ofni'r hyn nad ydym ni'n ei wybod. Dywedodd y mwyafrif o gyflogwyr eu bod wedi cael profiadau cadarnhaol am eu bod wedi cael y cyfle i'w brofi. Mae angen i gyflogwyr ymrwymo i gynnig cyfleoedd newydd, i herio camsyniadau a stigma ynghylch cyflogi unigolion ag anableddau dysgu ac awtistiaeth.

Mae'n hanfodol cynnig mwy o raglenni hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth i gyflogwyr herio stereoteipiau a'u haddysgu am fanteision gweithlu amrywiol. Dylai rhaglenni o'r fath gael eu cyflwyno gan bobl ag anableddau dysgu a/neu gyflogwyr sydd â phrofiad o gyflogi rhywun ag anabledd dysgu ac awtistiaeth. Dylai'r hyfforddiant ganolbwyntio ar yr hyn y gall pobl ei wneud mewn gwaith, yn hytrach na'r hyn na all pobl ei wneud.

2. Ehangu Cymorth Hyfforddwr Swyddi

Mae rôl yr hyfforddwr swydd yn elfen allweddol ar gyfer llwyddiant y rhaglen. Mae sawl rhaglen ar waith yng Nghymru ar hyn o bryd (dolen map), fodd bynnag, mae anghysondebau rhwng "Cyflogaeth Gefnogol" gyda hyfforddwyr swyddi yn gymwys i'r safonau galwedigaethol cenedlaethol a "chymorth cyflogaeth" cyffredinol. Bydd y DWP newydd Cyswllt i Waith yn cael ei roi ar waith yng Nghymru ddiwedd 2025 a 2026. Bydd hyn yn gyfle i bobl gael mynediad i gyflogaeth gyda chymorth Cyflogaeth Gefnogol. Yr her yw sicrhau bod pobl ag anabledd dysgu ac awtistiaeth yn cael eu cynnwys yn y rhaglenni hyn ac mai cyflogaeth â thâl yw'r canlyniad allweddol. Er mwyn gwella'r cyfnod pontio i gyflogaeth â thâl ymhellach, dylid ehangu'r cymorth sydd ar gael i hyfforddwyr swyddi, yn enwedig i'r rhai sydd ag anghenion mwy cymhleth.

3. Cynyddu Cydweithio gydag Ysgolion a Sefydliadau Addysg

Mae ymyrraeth gynnar yn hanfodol. Gall meithrin partneriaethau cryfach gydag ysgolion, colegau a phrifysgolion sicrhau bod pobl ifanc ag anableddau dysgu ac awtistiaeth yn agored i gyfleoedd profiad gwaith cyn symud i'r farchnad swyddi. Mae dealltwriaeth ysgolion o arferion cyflogaeth gefnogol a hyfforddi swyddi yn allweddol os ydym ni am symud tuag at weithlu mwy cynhwysol. Gellid hyfforddi cynorthwywyr addysgu neu staff eraill yn yr ysgol fel hyfforddwyr swyddi (i'r safon alwedigaethol genedlaethol), i gefnogi myfyrwyr gyda rhaglenni parodrwydd yn y gweithle, profiad gwaith a datblygu agweddau cadarnhaol ac ymwybyddiaeth tuag at gyflogaeth. Byddai hyn yn cefnogi mwy o ymgysylltu â chyflogwyr a gwell cysylltiad rhwng addysg a cyflogaeth.

4. Cyfleoedd Lleoliad â thâl

Mae data'n awgrymu mai lleoliadau â thâl oedd y llwybr mwyaf effeithiol at gyflogaeth. Mae angen ehangu cyfleoedd lleoliadau â thâl ymhellach gyda chyflogwyr, a all fod yn gam tuag at gyflogaeth â thâl. Dylid annog mwy o gyflogwyr, yn enwedig y rhai mewn diwydiannau â throsiant swyddi uchel neu waith tymhorol, i gynnig lleoliadau cyflogedig, gyda llwybr clir at rolau llawn amser. Yn ogystal, dylid cymell cyflogwyr i drosglwyddo lleoliadau â chymhorthdal i gyflogaeth barhaol ar ôl y cyfnod lleoli cychwynnol, fel y modelwyd yn y prosiect Engage to Change.

5. Rhoi Sylw i Ardaloedd Anghysbell a Gwledig

Mae ymarfer Cyflogaeth Gefnogol yn cael ei ddarparu mewn rhai ardaloedd yng Nghymru, ond nid mewn ardaloedd eraill. Ar hyn o bryd mae loteri cod post sy'n arwain at ddiffyg cyfle cyfartal. Amlygwyd heriau teithio mewn ardaloedd gwledig fel rhwystrau i hyfforddwyr swyddi wrth ddarparu cefnogaeth i bobl ifanc a chyflogwyr (Vigna et al. 2023). Er mwyn sicrhau bod pobl ifanc ym mhob rhan o Gymru yn gallu cael gfael ar yr un lefel o gymorth, dylid dyrannu adnoddau ychwanegol i oresgyn yr heriau daearyddol hyn. Gallai hyn gynnwys cynnig cymorth hyfforddi swyddi digidol, gan ddefnyddio technoleg symudol i'w monitro.

6. Cryfhau Eiriolaeth Polisi ac Ymwybyddiaeth y Cyhoedd

Mae gwaddol Engage to Change yn cynnwys diddordeb gan lunwyr polisi Cymru wrth fabwysiadu arferion Cyflogaeth Gefnogol. Dylai eiriolaeth barhaus a chydweithio â llunwyr polisi, cyflogwyr a phobl ag anableddau dysgu fod yn flaenoriaeth, gyda'r nod o greu polisiâu sy'n annog arferion cyflogi cynhwysol. Mae proses cyflogi nodweddiadol wedi bod yn effeithiol (Vigna et al. 2024). Dylai ymgyrchoedd cyhoeddus ganolbwyntio ar effaith gadarnhaol cyflogi unigolion ag anableddau dysgu ac awtistiaeth, gan arddangos straeon llwyddiant a meithrin ymwybyddiaeth o'r manteision posibl ar gyfer cyflogwyr.

7. Cynaliadwyedd Swydd a Datblygiad Gyrfa

Mae Cyflogaeth Gefnogol yn canolbwyntio ar fodel "lleoliad/hyfforddi/cynnal." Mae'n rhaid i ni gael gwell polisi ac ymarfer i gefnogi cyflogwyr gyda'r elfen "cynnal." Dylid cefnogi cyflogwyr i ddarparu rhaglenni datblygu gyrfa, gweithdai datblygiad proffesiynol, a llwybrau at ddatblygiad fel rhan o'u cefnogaeth barhaus i gyfranogwyr. Bydd helpu unigolion i symud ymlaen yn eu gyrfaoedd, symud o un swydd i'r llall, a sicrhau eu bod yn parhau i gymryd rhan yn y gweithlu yn allweddol i lwyddiant modelau cyflogaeth yn y dyfodol.

Cyfeiriadau

1. BASE. (2023). Employment Rates for People with Disabilities 2021-22.
2. Beyer, S., & Beyer, A. (2017). A systematic review of the literature on the benefits for employers of employing people with learning disabilities. Retrieved from: [2017.080.1 LDW 2017 research paper DRAFT.indd](#)
3. David, H. (2023) Transition to employment. A report for Welsh Government. Retrieved from [Transitions to employment: report | GOV.WALES](#)
4. Foundation for people with learning disabilities (2019). Employers guide to employing people with a learning disability. A celebration of what works. Retrieved from [FPLD-Need2Know-Employers-guide.pdf](#)
5. Kregel, J., & Tomiyasu, Y. (1994). Employers' Attitudes Toward Workers with Disabilities: Effect of the Americans with Disabilities Act. *Journal of vocational rehabilitation*, 4(3), 165-173. doi:10.3233/JVR-1994-4305
6. Meek, A., Vigna, E., & Beyer, S. (2024). Supported Internships: Evaluating the outcomes of a nationwide project using different internship models to support young people with intellectual disabilities and autistic young people into employment. Retrieved from [http://supported internships report English \(engagetochange.org.uk\)](#)
8. Needles, K., & Schmitz, R. (2006). Economic and Social Costs and Benefits to Employers of Retaining, Recruiting and Employing Disabled People and/or People with Health Conditions or an Injury: A Review of the Evidence.
10. ONS. (2021). Outcomes for disabled people in the UK: 2020. Retrieved from [https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2020#employment](#).
11. Vigna, E., Beyer, S., & Meek, A. (2023). A demographic and qualitative analysis of the determinants of success in a National Supported Employment project. *J Appl Res Intellect Disabil*. doi:10.1111/jar.13094
12. Vigna, E., Meek, A., & Beyer, S. (2023). Supported Employment for neurodivergent young people: pathways to employment, job coaching input and implications for practice. In.
13. Vigna, E., Meek, A., & Beyer, S. (2024). Supported employment, quality of jobs and employment typicalness: The experience of the Engage to Change project. In.
14. Vigna, E., Meek, A., Kenvyn, A., & Jones-Griffiths, G. (2024). From service to strategy: a national job coaching strategy for Wales to support people with learning disabilities and autism into employment. Retrieved from [http://Copy of supported internships report English \(engagetochange.org.uk\)](#)
15. Whitworth, A., Vian, J., & Oldfield, N. (2024). Supported Employment Manager's guide. Retrieved from [http://SEQF Managers Guide_Oct_2024.pdf](#)



Gwefan: www.engagetochange.org.uk

YouTube: Engage To Change

Facebook: @engagetochangewales

Twitter: @Engage_2_Change / @ncmh_wales