Hawdd ei Ddeall

Cyflogi pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth

Adroddiad yn sôn am y pethau roedd cyflogwyr yn feddwl

Ysgrifennwyd y ddogfen hon gan **Andrea Meek a Dr Elisa Vigna, o'r Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl, Prifysgol Caerdydd**. Mae'n fersiwn hawdd ei ddeall o '**Cyflogi pobl ag anableddau dysgu ac /neu awtistiaeth: adroddiad adborth gan gyflogwyr 'Engage to Change'**.

Mawrth 2025

Engage To Change | Learning Disability Wales / Anabledd Dysgu Cymru | NCMH National Centre for Mental Health | Cardiff University / Prifysgol Caerdydd

Sut i ddefnyddio'r ddogfen hon

Mae hon yn ddogfen hawdd ei deall. Efallai y bydd arnoch chi angen help i ddarllen y ddogfen. Gofynnwch i rywun rydych chi'n ei adnabod i'ch helpu.

Pan fydd y ddogfen yn dweud ni, mae hyn yn meddwl **Y Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Iechyd Meddwl**. I gael mwy o wybodaeth cysylltwch â:

Gwefan: www.engagetochange.org.uk/cy

Ffôn: 02920681160

e-bost: enquiries@ldw.org.uk

Gwnaeth Hawdd ei Ddeall Cymru y ddogfen hon yn **Hawdd ei Deall** gan ddefnyddio Photosymbols. I ddweud wrthyn ni beth rydych chi'n feddwl am y fersiwn hawdd ei ddeall hwn, cliciwch yma.

Rhif Trwydded Photosymbols 403527247

Cynnwys

Ynglŷn â'r adroddiad hwn **4**

Anableddau dysgu a chyflogi **6**

Sut gallwn ni wella pethau? **7**

Mwy am Brosiect 'Engage to Change' **10**

Ymchwil **11**

Canlyniadau 12

Cynllun Hyder i Bobl Anabl **14**

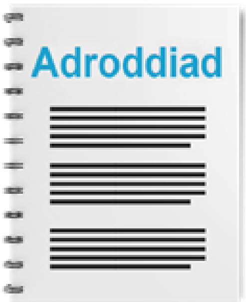
Beth rydyn ni'n feddwl **15**

Beth ddylai ddigwydd nesaf **21**

Ynglŷn â'r adroddiad hwn

Rhoddodd prosiect **Engage to Change** gefnogaeth i bobl ifainc ag anableddau dysgu neu awtistiaeth gael eu cyflogi.

Fe weithion nhw gyda 1300 o bobl ifainc ac 800 o gyflogwyr.



Mae'r adroddiad hwn yn sôn am y pethau roedd cyflogwyr yn feddwl am y bobl roedden nhw'n eu cyflogi.

Roedd Hyfforddwr Swydd yn gweithio gyda'r person ifanc a'r cyflogwr gan roi cefnogaeth i'r ddau.

Gofynnon ni am farn llawer o’r cyflogwyr.

Mae arnon ni eisiau i’r adroddiad hwn:

- Ddangos pa mor bwysig ydy hi i gyflogi pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth.

- Rhoi cyngor ynghylch beth sy’n gweithio a sut i ddelio â phroblemau.

Anableddau dysgu a chyflogi

Dim ond pump o bob 100 o bobl ag anableddau dysgu sy'n cael eu talu am eu gwaith.

Dim ond 22 o bob 100 o bobl ag awtistiaeth sy'n cael eu talu am eu gwaith.

Mae llawer o bobl yn teimlo nad ydyn nhw'n cael y gefnogaeth sydd ei hangen.

Ac nid yw cyflogwyr yn deall y problemau maen nhw'n eu hwynebu.

Mae arnon ni angen gwneud newidiadau mewn cymdeithas i gefnogi pobl. Oherwydd y mae llawer o bobl talentog a allai fod yn gweithio.

Sut gallwn ni wella pethau?

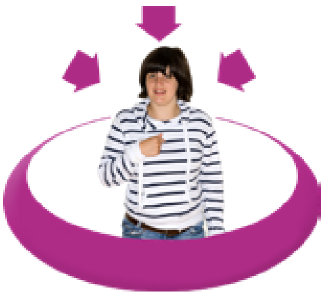
Mae Cyflogaeth â Chefnogaeth yn ffordd dda o helpu pobl i mewn i waith. Mae llawer o bobl yn gwybod hyn.

Mae Cyflogaeth â Chefnogaeth:

- Yn cefnogi pobl i gael gwaith gyda thâl.

- Yn cefnogi cyflogwyr i ddeall beth sydd arnyn nhw angen ei wneud.

Mae Cyflogaeth â Chefnogaeth yn cynnwys pum peth pwysig:



1. Cefnogi pobl mewn ffordd sy'n iawn iddyn nhw.

2. Canolbwyntio ar y pethau y gallan nhw wneud. Edrych ar eu diddordebau, eu hoff bethau a'u cas bethau.

3. Gweithio'n agos gyda'r cyflogwr. Gwneud yn siŵr bod cyflogwyr yn deall sut mae Cyflogaeth â Chefnogaeth yn gweithio.

4. Gwneud yn siŵr bod y swydd yn iawn ar gyfer y person.

5. Rhoi cefnogaeth Hyfforddiant Swydd yn y gweithle.

Mae canllaw hefyd i gefnogi cyflogwyr. Mae wedi'i wneud gan **Y Gymdeithas Brydeinig dros Gyflogaeth gyda Chefnogaeth (BASE)**.

Mae ymchwil yn dangos manteision cyflogi pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth. Er enghraifft, bod yn ddibynadwy, yn brydlon ac yn aros yn y swydd.

Mwy am Brosiect 'Engage to Change'

Roedd y prosiect yn cefnogi pobl ifainc **Nad ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant**. Weithiau mae hyn yn cael ei alw'n **NEET** er mwyn bod yn fyr.

Y bwriad oedd datblygu sgiliau trwy brofiad a gwaith â thâl neu heb dâl. A bod hyn wedyn yn arwain at waith â thâl.

Roedd yn cynnwys mudiadau'n gweithio gyda'i gilydd.

Fe edrychon ni ar ganlyniadau **Engage to Change** i weld pa mor dda roedd yn gweithio.

Buon nhw'n gweithio ar y prosiect am saith mlynedd. Rydyn ni'n credu bod cyflogwyr wedi cael gwell dealltwriaeth o gyflogi y grŵp hwn o bobl ifainc. Ac wedi deall pa mor bwysig ydy e.

Ymchwil

Cafodd Hyforddwyr Swydd eu hyfforddi ynghylch y ffordd o gasglu gwybodaeth ar gyfer y prosiect. Er enghraifft, beth oedd cyflogwyr yn ei feddwl amdano.

Gofynnwyd i gyflogwyr lenwi ffurflen ynglŷn â’r ffordd yr oedd pethau’n mynd ar ôl i bob person orffen eu cyflogaeth.

Cawson ni adborth gan 277 o gyflogwyr.

Canlyniadau

Fe ofynnon ni i gyflogwyr oedden nhw'n meddwl bod y gefnogaeth wedi mynd yn dda.

Roedd bron bob un o'r cyflogwyr wedi ateb 'Do'.

Fe ofynnon ni iddyn nhw a oedd y bobl ifainc wedi cael digon o gefnogaeth. Roedd bron bob un ohonyn nhw wedi ateb 'Do'.

Fe ofynnon ni i gyflogwyr pa mor fodlon oedden nhw â’r bobl ifainc roedden nhw wedi eu cyflogi.

Dyma beth ddwedson nhw:

1. **Sgiliau a dilyn cyfarwyddiadau**

   Roedd y rhan fwyaf yn fodlon neu’n fodlon iawn.

2. **Diogelwch a chadw at amser**

   Roedd y rhan fwyaf yn fodlon neu’n fodlon iawn.

3. **Ansawdd y gwaith**

   Roedd y rhan fwyaf yn fodlon neu’n fodlon iawn.

4. **Diddordeb y bobl sy’n cael eu cyflogi yn y gwaith**

   Roedd y rhan fwyaf yn fodlon neu’n fodlon iawn.

5. **Dod ymlaen ag aelodau eraill o staff**

   Roedd y rhan fwyaf yn fodlon iawn.

Cynllun Hyder i Bobl Anabl

Mae hwn yn gynllun gan Lywodraeth y DU. Mae'n rhoi cyngor ac arweiniad ynglŷn â chyflogi pobl anabl.

Fe ofynnon ni i gyflogwyr oedden nhw wedi cofrestru ar gyfer hyn.

Roedd tua tri o bob deg wedi gwneud.

Doedd y rhan fwyaf wnaeth ddim cofrestru, yn gwybod amdano.

Ond dwedodd y rhan fwyaf o gyflogwyr y basen nhw'n cyflogi rhywun ag anableddau tebyg, o'u profiad o weithio gydag **Engage to Change**.

Beth rydyn ni'n feddwl

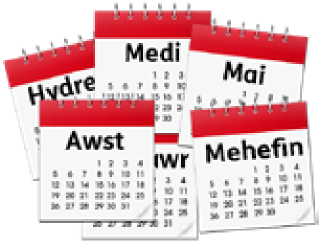
Mae prosiect **Engage to Change** yn dangos y gall Cyflogaeth â Chefnogaeth fod yn llwyddiant.

Roedd yr adborth gan gyflogwyr yn gadarnhaol iawn.

Gyda'r gefnogaeth iawn gall pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth fod yn aelodau gwerthfawr o'r gweithwyr.

Rydyn ni hefyd wedi dysgu o ymchwil arall wnaethon ni. Er enghraifft, rydyn ni wedi dysgu bod gwahanol brofiadau gwaith yn ddefnyddiol i baratoi pobl ar gyfer gwaith gyda thâl.

A bod lleoli pobl mewn swyddi o ansawdd da a chefnogaeth yn bwysig.



Mae hyd y gefnogaeth a hyd y profiad yn bwysig hefyd. Mae'n debyg mai o leiaf chwe mis o brofiad gwaith â chefnogaeth sy'n gweithio orau.

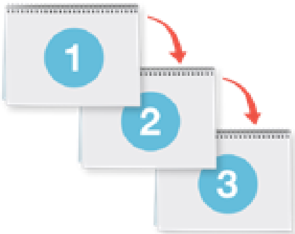
Roedd cyflogwyr yn hapus gyda llawer o bethau ynglŷn â'r bobl roedden nhw'n eu cyflogi. O gadw amser, i safon eu gwaith.

Mae'n bwysig gwneud yn siŵr bod rôl y swydd yn cyd-fynd â:

- sgiliau'r person
- a'r pethau sydd ar y cyflogwr eu hangen.

Mae hefyd yn bwysig bod y person ifanc yn cael y gefnogaeth iawn ar gyfer eu hanghenion gan yr Hyfforddwr Swydd.

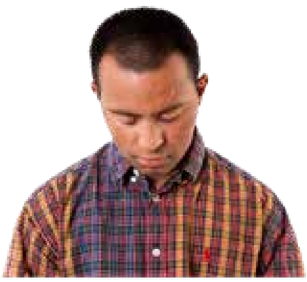
Roedd yr Hyfforddwyr Swydd i gyd wedi cael eu hyfforddi hyd at Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol.



Roedd yr Hyfforddwyr Swydd i gyd wedi cael eu hyfforddi i ddangos sut i wneud gwaith anodd un cam ar y tro.

Roedd y bobl ifainc hefyd yn hapus â'r swyddi oedd wedi eu dewis ar eu cyfer.

Mae cymaint o bethau cadarnhaol. Ond mae hefyd rai problemau.



Mae pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth yn dal i gael eu trin yn annheg. Gall hyn eu rhwystro rhag cael swydd.

Mae gwaith i'w wneud i newid a gwella hyn.

Mae ymchwil wedi dangos bod pobl ag anableddau dysgu wedi arbed arian i gyflogwyr. Oherwydd eu bod:

- yn weithwyr da
- yn dilyn iechyd a diogelwch ac
- yn aros mewn swyddi am amser hir.

Mae llawer o gyflogwyr yn canolbwyntio ar bethau nad ydy pobl yn gallu eu gwneud. Yn hytrach na phethau maen nhw yn gallu eu gwneud.

Ond roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr weithiodd gydag **Engage to Change** yn dweud y basen nhw'n cyflogi rhywun eto.

Y cyflogwyr hyn ydy’r rhai sydd â’r profiad go iawn o wneud hynny.

Gweithiodd **Engage to Change** gyda thros 800 o gyflogwyr. Ond ychydig ydy hyn o’i gymharu â hynny o fusnesau sydd yng Nghymru.

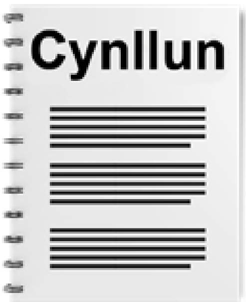
Rydyn ni’n meddwl bod y gwaith a gafodd ei wneud gan **Engage to Change** yn bwysig iawn.

Mae **Connect to Work** yn rhaglen gan Lywodraeth y DU. Mae’n cefnogi pobl â gwahanol anghenion i mewn i waith. Mae’n cychwyn yn 2025.

Mae llwyddiant **Engage to Change** yn dangos pwysigrwydd cael mwy o wasanaethau Cyflogaeth â Chefnogaeth.

Mae'n bwysig iawn bod pobl yn cael:

- y gefnogaeth sy'n iawn ar gyfer eu hanghenion
- yn fuan yn eu gyrfa.



Rydyn ni'n meddwl bod angen **Strategaeth Hyfforddiant Swyddi ar gyfer Cymru**. Byddai hyn yn gynllun ynglŷn â datblygu mwy o Hyfforddiant Swyddi yng Nghymru.

Mae'r gwaith hwn wedi dangos bod Hyfforddiant Swyddi yn bwysig iawn.

Beth ddylai ddigwydd nesaf

1. **Mae ar gyflogwyr angen gwybod mwy am Gyflogaeth â Chefnogaeth a rhoi cynnig arni.**

   Dylai hyfforddiant gael ei wneud gan bobl ag anableddau dysgu neu gyflogwyr â phrofiad.

2. **Mae 'na angen mwy o gefnogaeth i Hyfforddwyr Swyddi.**

   Dylai Hyffoddwyr Swyddi gael eu hyfforddi i safon uchel.

Mae'n rhaid i raglen newydd **Connect to Work** wneud yn siŵr bod pobl ag anableddau dysgu ac awtistiaeth yn cael eu cynnwys. Y nod fyddai cael gwaith gyda thâl.

Dylai **Connect to Work** wneud yn siŵr ei fod yn cefnogi pobl a chyflogwyr.

3. Gweithio mwy gydag ysgolion a gwasanaethau addysg eraill.

Mae hyn yn bwysig ar gyfer cyrraedd pobl ifainc yn gynnar.

Mae'n bwysig bod ysgolion yn deall mwy am Gyflogaeth â Chefnogaeth a Hyfforddiant Swyddi.

Gallai rhai aelodau o staff mewn ysgolion gael hyfforddiant fel Hyfforddwyr Swyddi.

4. Lleoli gyda thâl.

Profiad gwaith gyda thâl oedd y ffordd orau i wneud yn siŵr bod pobl yn cael swydd.

5. Mae ‘na angen mwy o gefnogaeth yng nghefn gwlad.

Mae ‘na angen mwy o gefnogaeth ar gyfer pobl sy’n byw yng nghefn gwlad ac ardaloedd tawel Cymru.

Gallai cefnogaeth ar-lein helpu gyda hyn.

6. Gweithio gyda’i gilydd

Mae’n rhaid i Lywodraethau, cyflogwyr a phobl ag anableddau dysgu weithio gyda’i gilydd i wella pethau.

Mae ‘na angen i fwy gael ei wneud i ddysgu pobl am lwyddiant Cyflogaeth â Chefnogaeth.

7. Mae ‘na angen gwneud mwy i wneud yn siŵr bod pobl yn cael swydd tymor hir.

Er enghraifft, trwy gefnogi rhywun i ddatblygu ei yrfa. A chefnogaeth i symud i swydd newydd.