



Mwy na swydd yn unig:

Y gwahaniaeth a wnawn i bobl sydd
allan o waith

2021

Awduron: Anne-Mari Hall,
Jo Woodall, Emma Wakeling,
Zoë Anderson

Tabl cynnwys

Crynodeb gweithredol	3
Cyflwyniad	4
Rôl y Loteri Genedlaethol	5
Cyrraedd ein grantiau cyflogaeth	6
Canlyniadau cyflogaeth	8
Gwella bywydau, gan helpu pobl i gyrraedd eu potensial	12
Camau i'r cyfeiriad cywir.	12
Sgiliau bywyd a gwaith newydd.	13
Gwell lles	14
Mwy o ddiogelwch	14
Busnesau newydd, dyfodol newydd	16
Creu effaith barhaol	17
Wedi'i lywio gan brofiad o lygad y ffynnon	17
Arwain y ffordd	19
Cyfle i gyflawni ar raddfa ehangach	20
Mewnwelediadau ar gyfer y dyfodol	22

Cydnabyddiaethau

Hoffem ddiolch i'r elusennau, y grwpiau cymunedol a'r unigolion y cydnabyddir eu gwaith yn yr adroddiad hwn.

Hoffem ddiolch hefyd i'r cydweithwyr a weithiodd gyda ni i'w roi at ei gilydd, ac ymdrin yn amyneddgar â'n ceisiadau parhaus am wybodaeth: Jolanta Astle; Helen Atherton; Tim Birch; Sharon O'Brien; Andrew Brown; Rebecca Blanche; Sarah Cheshire; Nigel Cummings; Ewan Davison; Peter Dobson; Simon Eleftheropoulos-Weatherburn; Peter Foggo; Gabrielle Goodridge; Nadeem Hanif; Temoor Iqbal; Sue Neville; Sue Ormiston; David Rowlands; Nick Smith; Terri Sylvester; Gavin Watters a Roger Winhall.

Crynodeb gweithredol

- Rydym wedi cefnogi **dros 5,300 o brosiectau** cyflogaeth dros y pum mlynedd diwethaf, gan ddyfarnu dros £717 miliwn o arian y Loteri Genedlaethol a £101 miliwn o ffynonellau'r llywodraeth ac Ewrop.
- Mae ein grantiau yn galluogi **elusennau a grwpiau cymunedol** ledled y DU i gefnogi pobl ar eu taith i gyflogaeth, gan adeiladu ar yr ymddiriedaeth sydd gan gymunedau lleol ynddynt. Rydym hefyd yn gweithio ar yr ochr gyflenwi, gan helpu cyflogwyr i weld y potensial na fanteisiwyd arno mewn pobl nad ydynt efallai wedi gweithio o'r blaen, tra'n creu a chynnal cyflogaeth hefyd drwy helpu cymunedau i arallgyfeirio eu heconomiâu lleol.
- Mae ein grantiau wedi cefnogi dros 181,000 o bobl drwy wyth rhaglen yn unig. **Creu Gwell Cyfleoedd yw ein buddsoddiad mwyaf** yn y maes hwn, gan wella cyfleoedd cyflogaeth dros 127,000 o bobl ers 2014.
- Rydym yn canolbwyntio ar **gefnogi pobl sy'n wynebu heriau** wrth ddod o hyd i waith, gan eu helpu i oresgyn y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyflawni'r hyn y maent am ei gyflawni. Mae cael troed yn y farchnad lafur yn nod pwysig i lawer, ond mae gan eraill faterion mwy brys i'w datrys yn gyntaf, fel iechyd meddwl gwael neu ddigartrefedd.
- Mae ein deiliaid grant yn **cefnogi pobl** ar bob cam, ac ym mhob agwedd, o'u taith gyflogaeth, mewn ffyrdd a fydd yn cael effaith hirdymor ar eu bywydau. Mae llawer o'n buddsoddiadau llai yn gweithio gyda grwpiau penodol o bobl, fel rhieni unigol, cyn-filwyr, neu ofalwyr.
- Mae **canlyniadau cyflogaeth** ein rhaglenni yn cymharu'n dda â mentrau cymharol â grwpiau targed tebyg. Lle mae data ar gael, mae gwerthusiadau'n dangos bod y costau o fewn yr ystod o raglenni eraill a arweinir gan y sector cyhoeddus a'r sector gwirfoddol.
- Daw cyfranogiad â manteision cadarnhaol i unigolion, gyda **llawer yn gadael mewn sefyllfa well i gael swydd**, hyd yn oed os nad ydynt wedi sicrhau un eto. Mae llawer yn gadael gyda sgiliau galwedigaethol newydd yn ogystal â sgiliau bywyd sy'n eu helpu i lwyddo unwaith y byddant mewn gwaith. Ac mae'r effeithiau cadarnhaol ar hyder a lles pobl yn eu helpu i wneud y gorau o'r cyfleoedd hyfforddiant, gwirfoddoli a chyflogaeth sydd ar gael, yn ogystal â chynyddu eu boddhad bywyd.
- Mae **manteision cymdeithasol ehangach hefyd**. Gwelwn fod llawer o bobl yn cymryd mwy o ran yn y gymuned leol, drwy wirfoddoli a mentrau cymdogaeth. Cyfrifwyd **gwerth economaidd** y canlyniadau cyflogaeth i gyfranogwyr yn y rhaglen Making it Work yn yr Alban ar £11.5 miliwn, gyda chanlyniadau lles yn darparu £3 miliwn ychwanegol mewn gwerth cymdeithasol. Mae ein rhaglen gyflogaeth fwyaf ar gyfer pobl ifanc, Talent Match, wedi creu o leiaf £3.08 o fudd cyhoeddus am **bob £1 sy'n cael ei wario ar y rhaglen**.
- Mae effaith ein grantiau yn mynd y tu hwnt i unigolion. Mae ein prosiectau wedi gwella'r ffordd y mae gwasanaethau eraill, fel Canolfannau Gwaith a gwasanaethau iechyd meddwl, yn cefnogi pobl. Rydym wedi helpu i roi mynediad i elusennau a grwpiau cymunedol at raglenni ariannu mwy a hirach, yn ogystal â modelau ariannu newydd. Rydym hefyd yn cyfrannu at ymchwil newydd yn y sector cyflogaeth, sy'n helpu i lywio polisiâu ac arferion yn y dyfodol.

Cyflwyniad

I lawer o bobl, mae cael swydd yn rhan bwysig o'n bywydau. Nid yw'n ymwneud ag ennill incwm yn unig. Hefyd, mae gweithio'n rhoi ymdeimlad o gyflawni a balchder i lawer ohonom; cyfle i gyfarfod a rhyngweithio ag eraill; a threfn a strwythur i'w croesawu i'n bywydau.

Gall colli swydd fod yn sbardun neu'n fan cychwyn i gyfnod anodd a gall arwain at argyfwng. Ar y llaw arall, gall swydd foddhaus wella lles. Ond os nad ydych erioed wedi gweithio o'r blaen neu os ydych wedi profi digwyddiadau trawmatig, gall fod yn anodd dod o hyd i'ch ffordd (yn ôl) i gyflogaeth.

Dyna lle rydyn ni'n dod i mewn. Rydym yn dosbarthu grantiau i brosiectau cyflogaeth dan arweiniad elusennau a grwpiau cymunedol o arian y Loteri Genedlaethol, y llywodraeth ac Ewrop. Rydym yn canolbwyntio ar gefnogi pobl sy'n wynebu heriau wrth ddod o hyd i waith, eu helpu i sefydlogi eu bywydau, gweithio i (ail)feithrin eu hyder, a'u cefnogi drwy gydol y broses chwilio am swydd. Credwn fod sefydliadau'r sector gwirfoddol mewn sefyllfa dda i helpu pobl gyda'u huchelgeisiau cyflogaeth oherwydd eu harbenigedd, eu gwybodaeth a'u dulliau gweithredu sy'n canolbwyntio ar bobl, a'r ymddiriedaeth sydd gan gymunedau lleol ynddynt.

Mae pandemig Covid-19 wedi cael effaith enfawr ar ein heconomi a'n marchnad lafur. Cynyddodd diweithdra i 5.1% yn y tri mis hyd at fis Tachwedd 2020. Mae hyn yn golygu y bydd llawer o'r bobl a gefnogwn yn ei chael yn anos sicrhau swyddi mewn marchnad lafur sy'n gynyddol gystadleuol.

Dyna pam rydym wedi penderfynu pwysu a mesur yr hyn rydym wedi'i ariannu ym maes cyflogaeth ac edrych yn ôl ar y gwahaniaeth y mae ein grantiau wedi'i wneud. Rydym hefyd wedi llunio dau bapur arall ar wahân: un â negeseuon allweddol gan y sector gwirfoddol a chymunedol ar gyfer y rhai sy'n cynllunio, ariannu neu'n darparu rhaglenni cyflogaeth; ac un arall ar werth ychwanegol y sector ym maes cyflogaeth.

Achub bywydau

Gall cymorth gan elusennau newid bywydau, gydag effeithiau'n mynd ymhell y tu hwnt i gyflogaeth. Roedd cyfranogwr yn un o'n prosiectau **Building Better Opportunities** wedi bod yn bwriadu cymryd ei fywyd ei hun. Cafodd ei berswadio i ymuno â'r rhaglen tri mis – lefel o ymrwymiad yr oedd yn gallu ei rheoli.

Daeth gweithwyr prosiect i'w adnabod, darganfod ei gryfderau a'i ddiddordebau, a'i helpu i feddwl sut y gallai'r rhain fod yn rhan o'i gynlluniau ar gyfer y dyfodol. Gyda'i gilydd, nodwyd hobi yr oedd yn teimlo'n hyderus wrth hyfforddi eraill i'w wneud, ac yn y pen draw roedd yn gallu sefydlu ei fusnes ei hun i gyflawni hyn. Daeth bywyd yn werth byw eto. Mae hon yn llwyddiant busnes, ond mae hefyd yn stori am fywyd a drawsnewidiwyd.

Rôl y Loteri Genedlaethol

Rydym wedi ariannu dros 5,300 o brosiectau ym maes cyflogaeth dros y pum mlynedd diwethaf², gan ddyfarnu dros £717 miliwn o arian y Loteri Genedlaethol a £101 miliwn o ffynonellau eraill. Mae'r rhain yn amrywio o grantiau bach, fel £5,000 i **Articulate Cultural Trust** i gefnogi uchelgeisiau cyflogaeth pobl ifanc sydd â phrofiad o ofal yn Renfrewshire, i fuddsoddiadau gwerth miliynau o bunnoedd, fel £12 miliwn dros y saith mlynedd diwethaf i **ganolfannau cyflogaeth ieuentid** yn y Wlad Ddu.

Nid yw ein grantiau sy'n ymwneud â chyflogaeth yn ymwneud â niferoedd a thargedau – mae'n ymwneud â gwella bywydau pobl a chefnogi cymunedau i ffynnu. Mae'r arian yn cefnogi pobl ar bob cam, ac ym mhob agwedd, o'u taith gyflogaeth.

Mae llawer o ddeiliaid grant yn helpu pobl i lwyddo i chwilio am swydd, o ysgrifennu CV a cheisiadau am swyddi i baratoi ar gyfer cyfweiliadau, a hyd yn oed sicrhau bod ganddynt ddillad clyfar i wneud yr argraff gywir neu gloc larwm i sicrhau eu bod yn cyrraedd y gwaith yn brydlon. Maent hefyd yn mynd i'r afael â'r rhwystrau llai amlwg, llai gweladwy a mwy cymhleth y mae pobl yn eu hwynebu.

Mae'r rhain yn amrywio o oresgyn anghenion iechyd meddwl cymhleth i nodi a llenwi bylchau mewn sgiliau. Gallant ddarparu cwnsela, hyfforddiant neu gymorth gan gymheiriaid. Ac mae mentoriaid yn helpu pobl i wneud y gorau o swydd newydd, llywio arferion a pherthnasoedd newydd, a goresgyn unrhyw broblemau a allai godi.

Rydym hefyd yn gweithio ar yr ochr gyflenwi, gan helpu cyflogwyr i weld y potensial na fanteisiwyd arno mewn pobl nad ydynt efallai wedi gweithio o'r blaen a deall sut y gallant gefnogi eu gweithwyr. Mae grantiau arall yn helpu i greu a chynnal cyflogaeth, fel y Gronfa Cymunedau'r Arfordir sy'n creu ac yn diogelu swyddi sy'n bodoli eisoes drwy helpu cymunedau arfordirol i arallgyfeirio eu heconomïau lleol. Mae rhai deiliaid grant yn helpu pobl i gael gwaith hunangyflogaeth neu i sefydlu eu busnes neu eu menter gymdeithasol eu hunain. Mae **Inspiring Enterprise** yn gwneud hyn yn Hampshire a Surrey a'r tu allan iddo, hyd yma gan helpu bron i 900 o bobl gyda'u huchelgeisiau busnes a chyflogaeth.

Mae rhai o'n grantiau mwy yn galluogi darparwyr i gefnogi'r daith gyflogaeth o'r dechrau i'r diwedd, drwy gydweithio ag amrywiaeth o bartneriaid lleol a darparu cymorth cofleidiol. Mae rhai llai yn helpu sefydliadau sy'n chwarae rôl ddiffiniedig, sy'n aml yn arbenigol. Gallant fynd i'r afael â materion neu rwystrau penodol, neu gefnogi cymunedau ysblennydd fel cyn-droseddwyr, cyn-filwyr neu weithwyr anabl. Ac mae prosiectau hefyd sy'n canolbwyntio ar faterion eraill, gan gynnwys unigrwydd neu'r amgylchedd, ond sy'n effeithio ar gyflogadwyedd y bobl dan sylw.

Oherwydd yr amrywiaeth hwn o grantiau, rydym yn canolbwyntio yma ar ganlyniadau rhai o'n buddsoddiadau mwyaf, sydd â data cyson am gyrhaeddiad a chanlyniadau.

Cyrraedd ein grantiau cyflogaeth

Mae ein deiliaid grant wedi cefnogi dros 181,000 o bobl gyda'u huchelgeisiau cyflogaeth drwy wyth rhaglen fawr yn unig. Creu Gwell Cyfleoedd (BBO) yw ein buddsoddiad mwyaf yn y maes hwn, gan wella cyfleoedd cyflogaeth dros 127,000 o bobl ers 2014.

Talent Match yw ein buddsoddiad mwyaf i bobl ifanc, gyda dros 27,000 o gyfranogwyr ers 2013. Mae llawer o'n buddsoddiadau llai yn gweithio gyda grwpiau penodol o bobl. Yn yr Alban, cymerodd 3,115 o rieni ran yn ein rhaglen Making it Work, a oedd yn mynd i'r afael â rhwystrau rhieni sengl i gyflogaeth, gan gynnwys diffyg gofal plant fforddiadwy a rhwydweithiau cymdeithasol i'w helpu i gymryd rhan mewn gwaith a hyfforddiant.

Rydym yn cefnogi llawer o bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd hirdymor, gyda BBO yn unig wedi helpu dros 60,000. Mae ein grantiau hefyd yn helpu pobl nad ydynt yn hysbys i'r gwasanaethau a allai eu helpu; nid yw un rhan o bump o gyfranogwyr ifanc Talent Match, er enghraifft, yn cael budd-daliadau nac yn ymwneud â chyflogaeth, addysg na hyfforddiant.



Cynhadledd dysgu - Birmingham

Cyfranogwyr ar raglenni cyflogaeth dethol³

Creu Cyfleoedd Gwell

Wedi cefnogi **127,067** o bobl yn Lloegr ers 2016. Mae hyn yn cynnwys pobl sy'n chwilio am waith, ond hefyd llawer nad oeddent mewn lle i ddod o hyd i waith ar y pryd (47%), oherwydd salwch er enghraifft. Pobl anabl yw 49% o'r cyfranogwyr, a phobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig eraill (BAME) 23%.

Commissioning Better Outcomes (CBO) a Life Chances Fund (LCF)

Dod ag arian y llywodraeth a'r Loteri Genedlaethol at ei gilydd i hwyluso buddsoddiad cymdeithasol ers 2013 (CBO) a 2016 (LCF) yn Lloegr. Mae **4,739** o bobl wedi cymryd rhan hyd yma mewn rhaglenni sy'n cefnogi canlyniadau cyflogaeth cyfranogwyr sydd â phroblemau iechyd meddwl neu gamddefnyddio sylweddau, neu sydd ag anableddau dysgu.

Engage to Change

Wedi cefnogi dros **780** o bobl ifanc yng Nghymru ers 2016. Mae hyn wedi'i anelu at bobl ifanc 16-25 oed sydd ag anhawster dysgu, anabledd dysgu, a/neu awtistiaeth.

Symud Ymlaen

Cefnogi **933** o bobl ifanc yng Nghymru o 2010-2015. Roedd y cyfranogwyr rhwng 16 a 18 oed, ac nid mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant (NEET). Roedd llawer wedi bod mewn gofal neu'n hysbys i wasanaethau troseddau ieuentid.

Life Skills

Cefnogodd dwy raglen Life Skills gyfanswm o **5,287** o bobl yn 2010-2015 yng Nghymru. Roeddent wedi'u hanelu'n bennaf at y rhai sy'n gadael gofal, gofalwyr, teuluoedd economaidd anweithgar, a phobl 50+ oed.

Making it Work

Cefnogi **3,115** o rieni unigol mewn pum ardal awdurdod lleol yn yr Alban o 2013-2017. Roedd y rhan fwyaf yn ddi-waith neu'n anweithgar, ac yn byw mewn llety ar rent. Nododd chwarter fod ganddynt salwch neu anabledd a oedd yn effeithio ar eu gallu i weithio.

Our Bright Future

Ers 2016, mae'r rhaglen hon wedi cefnogi **121,400** o bobl ifanc ledled y DU i arwain newid amgylcheddol yn y dyfodol. Yn ogystal â dysgu am arweinyddiaeth amgylcheddol, maent yn elwa o gyfle i wella eu cyflogadwyedd. Er bod y rhan fwyaf ohonynt yn dal i fod mewn addysg amser llawn, nid yw tua 10-15%, ac felly mae amcangyfrif o 12,000 wedi'i gynnwys yn ein cyfanswm uchod.

Talent Match

Rhaglen i gefnogi pobl ifanc yn Lloegr sydd angen help i ddod o hyd i waith, gyda **27,190** yn cael eu cefnogi ers 2013. Daeth gwerthuswyr i'r casgliad bod cyfranogwyr "yn tueddu i fod yn fwy difreintiedig ac ymhellach o'r farchnad lafur na phoblogaeth ehangach yr NEETs yn Lloegr". Daeth materion lles isel ac iechyd meddwl i'r amlwg hefyd fel rhwystrau allweddol.

Canlyniadau cyflogaeth

Prif nod ein rhaglenni cyflogaeth yw gwella bywydau pobl, eu helpu i ennill sgiliau newydd a goresgyn y rhwystrau sy'n eu hatal rhag cyflawni'r hyn y maent am ei gyflawni.

Mae cael troed yn y farchnad lafur yn nod pwysig i lawer, ond mae gan eraill faterion mwy brys i'w datrys yn gyntaf, fel dysgu i reoli gorbryder neu ddod o hyd i rywle diogel i fyw ynddo. Mae ein cyllid yn cwrdd â phobl lle maent, gan geisio eu cefnogi mewn ffyrdd a fydd yn cael effaith hirdymor ar eu bywydau.

Mae canlyniadau ein rhaglenni cyflogaeth yn cymharu'n dda â mentrau cymharol â grwpiau targed tebyg. Ar 30%, roedd y gyfradd gyflogaeth a gyflawnwyd gan Making it Work yn debyg i ganlyniadau mentrau cyflogaeth tebyg yn yr Alban (15-40%). Mae ymchwil Talent Match yn awgrymu bod 58% o'u ymatebwyr wedi dechrau gweithio yn ystod y 12 mis blaenorol, o gymharu â 42% o ymatebwyr cyfatebol yr Arolwg o'r Llafurlu.⁴

BBO

Erbyn diwedd Hydref 2020, roedd dros draean (38%) o'r 46,385 o gyfranogwyr wedi dod o hyd i swydd, wedi dechrau astudio, neu'n chwilio am waith. Disgrifia gwerthuswyr berfformiad y rhaglen fel un 'cryf', o ystyried y rhwystrau strwythurol a phersonol y mae llawer o gyfranogwyr yn eu hwynebu.⁵ Er enghraifft, mae bron i hanner (47%) eu dosbarthu'n economaidd anweithgar,⁶ h.y. pobl nad ydynt yn chwilio am swydd neu sydd ar gael i ddechrau gweithio, oherwydd salwch er enghraifft.

Mae bron i un o bob pump (17%) gadael y rhaglen i fynd i mewn i gyflogaeth a 14% arall i ddechrau astudiaethau neu gwrs hyfforddi newydd, gan nodi carreg filltir bwysig yn aml yn eu bywyd. Mae 7% arall wrthi'n chwilio am waith.

Mae'r ffigurau hyd yn oed yn uwch ar gyfer pobl o gefndiroedd BAME, gyda 42% yn dod o hyd i ganlyniad cadarnhaol: canfu 19% swydd, dechreuodd 15% astudio, ac mae 8% arall wrthi'n chwilio am waith.

Talent Match

Mae bron i hanner (46%) o'r 25,885 o bobl ifanc wedi sicrhau rhyw fath o swydd/hunangyflogaeth.⁷ Er bod rhai'n wynebu materion yn ymwneud â diogelwch swyddi (oherwydd contractau dim oriau er enghraifft), ar y cyfan roeddent yn gweld eu swyddi fel rhan o ddilyniant i gyflogaeth yn fwy cyd-fynd â'u dyheadau.

Roedd y canlyniadau cyflogaeth hyn yn dda o'u dadansoddi yn erbyn canlyniadau grŵp cymharol a dynnwyd o Banel Hydredol Pum Chwarter yr Arolwg o'r Llafurlu, arolwg cyflogaeth a gynhaliwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol.⁸ Mae'r asesiad hwn yn awgrymu bod 58% o ymatebwyr Paru Talent wedi dechrau gweithio yn ystod y cyfnod o 12 mis o gymharu â 42% o ymatebwyr cyfatebol yr Arolwg o'r Llafurlu. Mae'r gwahaniaeth hwn (16 pwynt canran) yn ystadegol arwyddocaol ar lefel sy'n fwy na 0.005.

Mae hyn yn awgrymu na fyddai 28% o'r cyfranogwyr a enillodd ganlyniad cyflogaeth wedi gwneud hynny oni bai am gymryd rhan mewn Paru Talent. Efallai y byddai'r 72% arall a sicrhodd swydd wedi gwneud hynny heb gymryd rhan, er enghraifft oherwydd gwelliannau mewn amgylchiadau personol neu swyddi newydd yn yr ardal.

Rydym yn dechrau clywed straeon newyddion da o'n rhaglen cynaliadwyedd Talent Match. Mae Talent Match Black Country wedi adrodd am 80 o ganlyniadau swyddi ers mis Mawrth 2020, gyda llawer o'r swyddi hyn yn mynd i bobl ifanc sydd wedi cael eu rhyddhau o'r carchar yn ddiweddar ac sydd am newid eu bywydau am byth.

Making it Work

Mae bron i draean o'r 3,115 o rieni unigol (935 o bobl, 30%) symud i'r gwaith ar ôl iddynt gymryd rhan yn y rhaglen; Canfu 83% waith llawn amser (mwy nag 16 awr) 9 ac 17% o waith rhan-amser (llai nag 16 awr). Roedd y gyfradd gyflogaeth hon yn cyfateb i raglenni tebyg eraill yn yr Alban (15-40%). Ar wahân i gefnogaeth i rieni, gwnaeth tîm y rhaglen lawer i herio agweddau cyflogwyr am waith rhan-amser, gan annog cyflogwyr i gynnig digon o oriau a rhywfaint o hyblygrwydd fel y gall rhieni unigol gydbwyso gofynion gwaith a bywyd teuluol. Roedd meithrin hyder rhieni mewn gofal plant yr un mor bwysig.

Cronfa Commissioning Better Outcomes and Life Chances

Hyd yn hyn, mae tua 20% o'r cyfranogwyr (1,055 o bobl) wedi cael gwaith, yn ôl y set ddiweddaraf o ddata sydd ar gael (mae'r prosiect yn parhau).

Canfu gwerthusiad o un o'r modelau buddsoddi cymdeithasol a ddefnyddiwyd - Partneriaethau Iechyd Meddwl a Chyflogaeth (MHEP) – fod bron i draean (30.6%) rhwng mis Mawrth 2016 a mis Medi 2019,¹⁰ o gyfranogwyr wedi cael swydd, a chafodd 70% o'r rhain eu swydd am o leiaf chwe wythnos.¹¹

Engage to Change

Erbyn dechrau 2021, roedd tua 780 o bobl ifanc wedi mynd drwy ystod o ymyriadau cyflogadwyedd, gan gynnwys 29% yn ymgymryd â lleoliadau gwaith â thâl a/neu bron i dri chwarter (73%) cymryd rhan mewn lleoliadau di-dâl neu wirfoddoli. Mae dros chwarter (28%) o'r 780 o gyfranogwyr wedi dod o hyd i swydd.

Life Skills

Canfu'r ddwy raglen Life Skills ganlyniadau cadarnhaol i dros hanner eu cyfranogwyr: symudodd 18% i gyflogaeth (mwy na dyblu'r nod gwreiddiol), aeth 6% ymlaen i astudio neu hyfforddi, a chyflawnodd 38% ychwanegol nodau datblygiad personol eraill. Yn ogystal, enillodd 42% gymwysterau newydd.

Roeddent yn arbennig o lwyddiannus gyda phobl dros 50 oed, ond roeddent yn ei chael hi'n anodd cefnogi'r rhai sy'n gadael gofal a gofalwyr i'r un graddau – yn rhannol am fod gofalwyr yn chwilio am oriau byrrach y gallent gyd-fynd â chyfrifoldebau gofalu. Roeddent hefyd yn petruso rhag defnyddio cynigion gofal plant a gofal seibiant a ddarperir gan y rhaglen, ac roedd yn well ganddynt adael eu dibynyddion gyda'u teulu eu hunain – ac felly roedd yn well ganddynt oriau rhan-amser y gallent gyd-fynd â'u cyfrifoldebau gofalu. Roedd Life Skills ymhlith y rhaglenni mwy cyntaf o'r math hwn i gymryd ymagwedd ragweithiol, nid yn unig rhedeg canolfannau galw heibio ond marchnata a hyrwyddo'r gwasanaeth yn y gymuned.

Mae'r canlyniadau hyn yn dod â llawer o fanteision cadarnhaol i unigolion, ond manteision cymdeithasol ehangach hefyd. Cyfrifwyd gwerth economaidd y canlyniadau cyflogaeth i'r 3,115 o gyfranogwyr yn Making it Work ar £11.5 miliwn, gyda chanlyniadau lles yn darparu £3 miliwn ychwanegol mewn gwerth cymdeithasol.¹² Ar £7,424 fesul canlyniad cyflogaeth, mae'r gost o fewn yr ystod a gyflawnir gan raglenni eraill a arweinir gan y sector cyhoeddus a rhaglenni eraill a arweinir gan y sector gwirfoddol.

Creodd Talent Match o leiaf £3.08 o fudd cyhoeddus am bob £1 a werir ar y rhaglen, drwy incwm ychwanegol, allbynnau economaidd a gwell boddhad bywyd.¹³ Mae'r gwerthuswyr yn cyfeirio at hyn fel "canlyniad trawiadol" ac yn dyst i'r pwyslais a sydd ar fodolau cymorth cyfannol a oedd yn mynd i'r afael â sawl agwedd ar anfantais a brofir gan bobl ifanc.¹⁴

Ond roedd natur y swyddi a oedd ar gael i bobl ifanc yn golygu bod y manteision ariannol uniongyrchol - effaith ariannol uniongyrchol ar bwrs y wlad - yn fach: hyd at £0.08 o fudd ariannol ychwanegol am bob £1 o wariant Talent Match. Y rheswm am hyn yw bod llawer a ganfu swydd yn talu treth gymharol isel a chyfraniad Yswiriant Gwladol, ac yn parhau i fod yn gymwys i gael budd-daliadau lles. Mae'n adlewyrchu'r buddsoddiad sylweddol sydd ei angen i gefnogi pobl ifanc sydd fwyaf difreintiedig yn y farchnad lafur.

Roedd un o bob deg (12%) Cyfranogwyr BBO yn cymryd mwy o ran yn y gymuned, diolch i gymryd rhan.¹⁵ Mae hyn o fudd posibl i gymdeithas, o leihau unigedd i gymunedau sydd wedi'u cysylltu'n well lle mae pobl yn helpu ac yn cefnogi eu cymdogion a thu hwnt.

Stori Nathanael

Yn aml, mae pobl sydd wedi cymryd rhan yn ein rhaglenni eisiau helpu eraill sy'n mynd trwy brofiadau tebyg. Erbyn hyn, mae gan un cyfranogwr Talent Match, Nathanael, a gefnogwyd i ddod o hyd i hyfforddiant a gwaith ar ôl gadael y carchar, rôl fel tiwtor, gan helpu i ysbrydoli pobl ifanc eraill i ennill sgiliau cyflogaeth. Mae'n cydnabod yr effaith a gafodd i ymuno â'r prosiect a dod o hyd i gefnogaeth gan bobl a oedd â ffydd yn ei botensial. **Meddai**, "mae'n anodd credu fy mod i'n dal yn y carchar yr haf diwethaf ond fy mod i mewn swydd heddiw ac yn helpu pobl ifanc eraill i gyflawni eu potensial [...] Rwy'n mwynhau esbonio iddyn nhw sut y gallwch ddysgu o'ch camgymeriadau a throi eich bywyd o gwmpas er gwell."¹⁶



Cynhadledd dysgu - Birmingham

Gwerth cymdeithasol i bobl ifanc a'u cymunedau

Mae Talent Match Plus Lerpwl wedi mesur gwerth cymdeithasol astudiaethau achos unigol gan ddefnyddio fframwaith adenillion cymdeithasol ar fuddsoddiad (SROI). Mae'r fframwaith hwn yn ystyried amrywiaeth eang o ganlyniadau megis cyflogadwyedd, tai, cyswllt â'r system cyfiawnder troseddol, ac iechyd meddwl a lles. Yn seiliedig ar 31 o astudiaethau achos, mae Talent Match Plus Lerpwl wedi creu gwerth bron i £1.7 miliwn o werth cymdeithasol, gan ddarparu gwerth unigol cyfartalog o £54,624.¹⁷

Mae un astudiaeth achos yn adrodd hanes menyw ifanc a oedd wedi profi llawer o ddigwyddiadau trawmatig; roedd ei rhieni'n gaeth i heroin ac roedd hi wedi cael ei meithrin. Treuliodd amser yn y carchar a phrofi iechyd meddwl gwael. Ers ymuno â Talent Match, mae wedi derbyn cymorth gan fentor, wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant a chymorth gyrfa, ac wedi ymgysylltu â gwasanaethau iechyd meddwl.

Mae hi hefyd wedi cwblhau cymwysterau ym maes iechyd meddwl a chwrsela, ac erbyn hyn mae ganddi gynllun bywyd ar waith. Mae ei hyder wedi gwella, nid yw wedi aildroseddu, ac mae'n teimlo bod ei phryder bellach yn fwy hylaw. Mae hi eisiau parhau â'i hastudiaethau a dod yn gwnselydd cymwysedig. Diolch i'w gwaith caled a chefnogaeth Talent Match, yr amcangyfrif o SROI unigol yw £95,847.¹⁸



Drink Wise Age Well

Gwella bywydau, gan helpu pobl i gyrraedd eu potensial

Camau i'r cyfeiriad cywir

Mae pobl yn cael mwy na swydd wrth gymryd rhan yn ein rhaglenni; mae manteision ehangach i gyfranogwyr, eu teuluoedd a chymunedau ehangach. Dyna pam mae llawer o'n deiliaid grant yn mesur y 'pellter a deithiwyd' gan gyfranogwyr tuag at gael swydd, i ddangos y cynnydd y maent wedi'i wneud, hyd yn oed os nad ydynt eto mewn cyflogaeth, addysg neu hyfforddiant.

Mesurodd Making It Work yn yr Alban y pellter a deithiodd rhieni unigol yn ystod eu hamser ar y rhaglen. Symudodd y mwyafrif yn nes at gyflogaeth drwy wella hyder (73%), rheoli teimladau'n well (49%), a gwella cyfathrebu (44%).¹⁹ Cyflawnodd tua hanner y gwelliannau hyn o fewn y chwe mis cyntaf, tra bod angen blwyddyn ar eraill i wneud cynnydd oherwydd cymhlethdod yr heriau yr oeddent yn eu hwynebu.

“mae fy nodau wedi cael eu gwneud yn llawer cliriach achos ychydig flynyddoedd yn ôl fyddwn i ddim wedi gwybod beth oeddwn i'n ei wneud, beth roeddwn i eisiau ei wneud, ond ers y lleoliadau hyn a phopeth arall mae gen i nod mwy diffiniedig o ran ble rydw i eisiau cyrraedd [...]mae wedi helpu'n aruthrol [...]”

Cyfranogwr Talent Match²⁰

O'r dechrau, mae talent Match wedi canolbwyntio ar y daith i gyflogaeth, ac mae hyn wedi ein galluogi i ddysgu sut mae darnau o'r daith yn ffitio gyda'i gilydd i gyfranogwyr a sut maen nhw'n symud ymlaen. Mae'r gwerthusiad terfynol yn dangos bod grŵp sylweddol o gyfranogwyr nad oeddent yn dod o hyd i swydd yn dal i deimlo'n fwy 'parod i weithio' ar ôl cymryd rhan. Gostyngodd canran y bobl ifanc yn y ddau gategori 'pellaf o'r farchnad lafur' o 56% i 43% dri mis ar ôl dechrau ar y rhaglen ac yna i 34% erbyn y diwedd. I'r gwrthwyneb, cynyddodd y ganran yn y ddau gategori agosaf at y farchnad lafur o 29% o'r gyfranogwyr ar y dechrau i 41% ar dri mis ac i 52% yn eu hymateb diwethaf.²¹

Roedd pobl ifanc a ddaeth o hyd i swydd yn fodlon â'u swydd, gan dynnu sylw at sut i wneud iddyn nhw deimlo'n 'werth chweil'. Ond roedd bron i hanner yn teimlo eu bod yn cael eu tangyflogi a'r rhan fwyaf o'r rheini mewn contractau dim oriau (11%) eisiau mwy o ddiogelwch o ran oriau. Ar y cyfan, gwelsant eu swyddi fel rhan o ddilyniant i gyflogaeth yn fwy cyd-fynd â'u dyheadau. Ac roeddent yn teimlo bod swyddi Talent Match wedi helpu i egluro eu dyheadau gyrfa ac adeiladu llwybrau at well cyflogaeth.

Dangosodd gwerthusiad canol tymor Our Bright Future fod hyder a sgiliau a enillir gan bobl ifanc drwy gymryd rhan mewn gweithgareddau amgylcheddol yn cael llawer o sgil-ffeithiau ar eu cyflogadwyedd.²² Mae'r cyfranogwyr ar y rhaglen [UpRising Environmental Leadership](#) wedi dweud bod “UpRisers yn teimlo'n fwy medrus ac yn fwy abl i herio eu rhwystrau eu hunain tuag at gael gwaith neu hyfforddiant newydd”.

Adroddodd ychydig o dan dri chwarter y cyfranogwyr BBO (74%) hyder gwell, sydd yn ei dro wedi arwain at fwy o gymhelliant, gwell hunan-barch a llai o unigedd cymdeithasol.²³ Er enghraifft, mae [Connecting Opportunities](#), prosiect sy'n cefnogi mudwyr, ffoaduriaid a cheiswyr lloches yn Kirklees a Calderdale, wedi gweld effaith gwell hyder yn uniongyrchol. Mae pobl yn teimlo'n fwy hyderus i gael mynediad at wasanaethau heb gyfieithwyr, ac maent yn fwy tebygol o ddilyn hyfforddiant a lleoliadau gwaith.

Sgiliau bywyd a gwaith newydd

Gall dysgu sgiliau newydd fod yn rhan bwysig o unrhyw lwybr at gyflogaeth. I lawer, mae'r rhain yn fwy na sgiliau galwedigaethol. Maent yn cynnwys sgiliau bywyd pwysig i helpu pobl i integreiddio i'r gweithle a chynnal swydd.

Aeth y gefnogaeth ychwanegol a gafodd y cyfranogwyr ar *Getting Ahead in Wales* o gymorth i gynllunio teithio i'r gwaith, i ddweud yr amser, deall arian, a dod i'r gwaith yn brydlon. Gellir ennill y sgiliau hyn hefyd drwy leoliadau gwaith a chyflogaeth tymor byr. Cyflogodd [Northside Family Support Programme \(Artillery Youth Centre\)](#) yng Ngogledd Iwerddon 10 o bobl ifanc leol i helpu i gyflawni gwaith ieuenctid, gwneud gwelliannau amgylcheddol a rhedeg caffi.²⁴

Roedd traean (58%) o rieni sengl ar y rhaglen *Making it Work* yn teimlo eu bod yn gallu ysgrifennu cv gwell a chymwysiadau am swyddi o ganlyniad i gymryd rhan, ac roedd 62% yn teimlo'n fwy parod ar gyfer cyfweiliadau. Ar ddiwedd y rhaglen, teimlai 94% o'r cyfranogwyr (o gymharu â 77% ar y dechrau) eu bod yn gallu mynegi eu cryfderau a'u sgiliau, gan gynnwys sgiliau yr oeddent wedi'u hennill drwy rianta.²⁵

Mae gwerthuswyr BBO yn asesu newidiadau mewn sgiliau bywyd a gwaith, gan gydnabod bod angen y ddau. Mae bron i draean (31%) o'r holl gyfranogwyr BBO wedi dysgu sgiliau bywyd newydd ac mae 27% wedi datblygu sgiliau gwaith ymarferol (penodol i'r swydd) a sgiliau gwaith trosglwyddadwy, megis sgiliau cyfathrebu.²⁶

Mae pethau bach yn bwysig

Nid yw bylchau mewn sgiliau bywyd bob amser yn amlwg nac yn hawdd eu cydnabod, ond gallant gael effaith enfawr ar allu a hyder unigolyn yn y gweithle. Daeth un dyn ifanc ar Talent Match yn ofidus pan roddwyd esgidiau gwaith gyda toecaps dur wrth wneud profiad gwaith ar safle adeiladu, gan nad oedd yn gwybod sut i glymu ei esgidiau. Roedd yn rhy bryderus i ofyn i rywun yn y gwaith helpu a heb gefnogaeth o'r rhaglen, efallai ei fod wedi cerdded i ffwrdd o'r lleoliad.

Gwell lles

Rydym yn gweld pobl yn gwella eu hiechyd meddwl, eu gwydnwch a'u boddhad bywyd diolch i'n grantiau. I rai, mae'r canlyniadau hyn yn flaenoriaeth uwch na dod o hyd i swydd. I eraill, mae gwell lles yn ganlyniad annisgwyl ond i'w groesawu o gymryd rhan mewn rhaglen gyflogaeth.

Mae ychydig o dan hanner (46%) o'r 123,000 o gyfranogwyr BBO yn teimlo'n well ar ôl cymryd rhan.²⁷ Mae [Positive Progressions](#), prosiect BBO yn Swydd Efrog, wedi gweld gwelliannau yng nghysynnerthedd pobl wrth ymdopi â sefyllfaoedd anodd a mwy o hyder i gefnogi eu hunain, eu teuluoedd a gofyn am help gan wasanaethau eraill. Mae hyn wedi lleihau eu dibyniaeth ar gymorth mewn argyfwng.

Roedd lles cyfranogwyr Talent Match yn waeth ar y cyfan na lles y boblogaeth gyffredinol pan ymunon nhw â'r rhaglen, ond caeodd y bwlch hwn i'r rhan fwyaf o gyfranogwyr. Dywedodd y rhan fwyaf eu bod wedi gwella boddhad bywyd: 70% o'r rhai a ganfu swydd a 60% o'r rhai na wnaethant. Roedd canran y cyfranogwyr â boddhad bywyd uchel wedi mwy na dyblu o 9% i 24%, ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol. A thros dri chwarter (78%) a gofnododd sgôr lles isel i ddechrau aeth ymlaen i gofnodi sgôr uwch yn ddiweddarach.²⁸

Roedd rhai pobl ifanc o Talent Match yn gweld gwella eu lles fel eu prif flaenoriaeth. Mae hyn yn amlygu pwysigrwydd rhaglenni integredig sy'n darparu cymorth nad yw'n waith fel datblygiad personol, gweithgareddau cymdeithasol/cyfoedion a chwrsela, ochr yn ochr â chymorth sy'n gysylltiedig â chyflogaeth.

Mwy o ddiogelwch

Pan fydd pobl yn gwella eu sefyllfa ariannol, naill ai am eu bod wedi dod o hyd i swydd neu oherwydd eu bod wedi cael cymorth i reoli eu harian, mae'n rhoi mwy o sicrwydd iddynt. Am y rheswm hwn, mae llawer o elusennau hefyd yn cefnogi pobl i gael gafael ar y budd-daliadau y mae ganddynt hawl iddynt, fel y gallant ganolbwyntio ar chwilio am swydd heb boeni am allu talu biliau na phrynu bwyd.

Tri chwarter (75%) o rieni unigol a gymerodd ran yn Making it Work wella incwm eu cartref yn ystod y rhaglen.²⁹ Mewn llawer o achosion, roedd hyn oherwydd eu bod wedi dod o hyd i swydd y gallent ei chydbwyso â'u cyfrifoldebau gofalu. Ond roedd dod o hyd i ofal plant fforddiadwy o ansawdd uchel drwy'r crèches yr oedd y rhaglen wedi'i sefydlu yr un mor bwysig. Er nad yw'r crèches pwrpasol o reidrwydd yn ateb cynaliadwy ar eu pen eu hunain, gan eu defnyddio adeiladwyd hyder llawer o rieni unigol mewn darparwyr gofal plant, a oedd unwaith eto'n cynyddu eu siawns o ddilyn astudiaethau neu gyflogaeth.

Mae BBO yn monitro amrywiaeth o newidiadau ymarferol ym mywydau pobl, o grantiau i gynnwys y gymuned, gan ganfod bod un o bob pump o gyfranogwyr (21%) wedi gwella eu sefyllfa ariannol. 30 Mae hyn o ganlyniad i ddod o hyd i swydd, cael cymorth ymarferol i gael gafael ar fudd-daliadau yr oedd ganddynt hawl iddynt, derbyn cyngor ar ddyledion, a gwella sgiliau rheoli arian.

Yn yr un modd, pan fydd tai gwell – neu ddod o hyd i dai mewn gwirionedd – yn rhan o'r daith i gyflogaeth, mae'n rhoi sylfaen gadarn i bobl symud i mewn i waith. Ni ragwelwyd yn wreiddiol y byddai BBO yn cefnogi pobl i wella eu llety. Yna derbyniwyd cais am gymorth gan un cyfranogwr, a oedd yn byw mewn sied gyda gollwng a oedd yn gadael y glaw i mewn. Dangosodd bwysigrwydd tai gweddus yn y llwybr at gyflogaeth, ac mewn ymateb buom yn gweithio gyda'r Adran Gwaith a Phensiynau i addasu'r rhaglen fel y gellid talu'r costau hyn. Ers hynny mae BBO wedi cefnogi nifer fach o'i gyfranogwyr (hyd at 3%) a oedd yn ddigartref neu'n byw mewn tai anniogel i wella eu llety fel rhan o'r pecyn cymorth cyflogaeth ehangach.



Intercultural Youth Scotland

Cartref, gwell iechyd, a swydd

Canfu gwerthuswyr **Tackling Multiple Disadvantage (TMD)**, prosiect BBO mewn 17 o Fwrdeistrefi Llundain, gydberthynas gadarnhaol rhwng cael tai diogel a chynnal cyflogaeth – roedd 48% o bobl yn yr un swydd chwe mis yn ddiweddarach, a gododd i 68% ymhlith cyfranogwyr a oedd wedi sicrhau tai.³¹ Arweiniodd yr ansicrwydd is oherwydd tai diogel a diogel at welliannau mewn iechyd a lles corfforol, a rheoli cyflyrau iechyd. Cyflawnodd y prosiect gyfradd canlyniadau cyflogaeth o 27% - sy'n sylweddol uwch na phrosiectau tebyg diweddar sy'n cefnogi pobl ag anghenion lluosog a chymhleth.

“Mae gen i do uwch fy mhen drwy gymorth Crisis. Mae gen i gyfle gwaith posibl gydag Crisis, wel rwyf wedi gallu pasio fy mhrom prawf theori drwy Crisis, a hefyd cael fy ngwrthodau gyrru drwy Argyfwng hefyd. Felly, ydyn, maen nhw wedi ymdrin yn llythrennol â llawer o feysydd allweddol, fel meysydd sgiliau bywyd sydd eu hangen ar gyfer gyrfa, to uwch eich pen a gallu gyrru.”

Cyfranogwr TMD

Busnesau newydd, dyfodol newydd

Er bod y rhan fwyaf o'n prosiectau cyflogaeth yn cefnogi pobl i symud i gyflogaeth, mae Cronfa Cymunedau'r Arfordir yn creu ac yn diogelu swyddi sy'n bodoli eisoes – cyfanswm o 7,000 erbyn mis Ebrill 2016, gydag 11,000 arall wedi'u rhagweld erbyn 2021.³² Mae'r grantiau hwn wedi helpu cymunedau arfordirol i arallgyfeirio eu heconomiau lleol – o gynhyrchu ceg organig i fyrddau syrffio gweithgynhyrchu. Mae wedi cefnogi busnesau newydd (485) a mentrau cymdeithasol (181). Er enghraifft yn Hull, mae Watergate Developments wedi bod yn adeiladu'r Ganolfan Arloesi Digidol, sy'n darparu lle, cyngor a chefnogaeth i fusnesau digidol. Roedd grant o £300,000 yn ariannu'r gwaith o adeiladu wal amddiffyn yr afon, a oedd yn cefnogi datblygiad gofynnol hen ardal y doc sych.

Mae Our Bright Future wedi dangos gwerth mentrau sy'n canolbwyntio ar y sector. Mae cyfranogwyr wedi sefydlu busnesau a mentrau cymdeithasol newydd yn y sector amgylcheddol, yn seiliedig ar goedwigaeth, cadw gwenyn, a chynhyrchion a wneir o ddeunyddiau naturiol ac wedi'u hailgylchu. Un o brosiectau menter mwyaf llwyddiannus y rhaglen yw'r fenter [Student Eats](#), sydd wedi gweithio mewn 50 o golegau a phrifysgolion ledled y DU, gan annog pobl ifanc i dyfu bwyd ar y campws a/neu sefydlu mentrau cymdeithasol sy'n seiliedig ar fwyd, megis marchnadoedd ffermwyr a mentrau bwyd cydweithredol. O'r 67 o bobl ifanc a gwblhaodd yr hyfforddiant, aeth 53 ymlaen i fasnachu'n llwyddiannus fel mentrau cymdeithasol.³³ Un enghraifft yw myfyrwyr Coleg Wiltshire sy'n gwerthu sudd afal, cadweithiau a chacennau i'r gymuned leol. "Rwyf [nawr] yn deall sut i lunio gyrfa arbenigol a gwerthfawr i mi fy hun i gyd-fynd â'm diddordebau a'm galluoedd yn ogystal â bod o fudd i'r amgylchedd", esboniodd un cyfranogwr prosiect.

Mae llawer o elusennau a rhwydweithiau lleol yn gwneud gwaith tebyg. Ac rydym yn aml yn gweld bod gan fusnesau a mentrau cymdeithasol a grëwyd gyda'n cefnogaeth elfen gymdeithasol, oherwydd mae pobl am roi rhywbeth yn ôl i'w cymuned neu gefnogi pobl sydd wedi bod drwy brofiadau tebyg. Mae [B Collective](#), menter gymunedol yn Newcastle, wedi cefnogi 138 o fenywod ar eu taith i hunangyflogaeth, drwy hyfforddiant achrededig, gweithdai, cyfleoedd masnachu a chyngor busnes. Mae 36 o fenywod bellach yn masnachu'n rheolaidd, gyda 21 aelod wedi'u cofrestru'n hunangyflogedig.



Fulfilling Lives Newcastle

Creu effaith barhaol

Wedi'i lywio gan brofiad o lygad y ffynnon

Gall y rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu i gyflogaeth, y profiadau y maent wedi mynd drwyddynt a'r ymddygiadau a all ddeillio o hynny fod yn anodd i eraill eu deall. Mae llawer o elusennau a grwpiau cymunedol yn cydnabod y profiad hwn o lygad y cartref fel rhywbeth i ddysgu ohono i lywio a gwella eu prosiectau a'u gwasanaethau.

Un ffordd maen nhw wedi gwneud hyn yw drwy fabwysiadu dull cyd-gynhyrchu, dod â phobl a budd-ddeiliaid at ei gilydd i greu a darparu gwasanaethau.³⁴ Mae pobl sydd â phrofiad o lygad y lygad wedi helpu i newid agweddau ac wedi cael gwasanaethau sy'n uniongyrchol wybodus, gan helpu i drawsnewid y ffordd y cânt eu darparu.

Nid elusennau a gwasanaethau cyhoeddus yn unig sydd wedi elwa o'r mewnwleidiad i brofiad o lygad y ffynnon. Comisiynwyd pobl ifanc o Talent Match gan gyflogwyr fel Centrica, Bupa ac Unilever i adolygu eu harferion recriwtio, cyflogaeth a hyfforddiant. Maen nhw wedi torri jargon allan o'u hysbysebion swyddi, wedi gwella eu fideos recriwtio, ac wedi gwneud rhywfaint o chwalu mythau am gyflogaeth pobl (ifanc) heb brofiad gwaith. Cynghorodd y grŵp pobl ifanc yn arwain ar gyfer Talent Match Cernyw eu cyngor ar ailgynllunio ei wasanaethau ac fe'u talwyd gan y cwmni lleol Ginsters am waith ymgynghori ar gyflogaeth ieuenctid.



Cynhadledd dysgu - Birmingham

Gwasanaethau sy'n ffitio pobl, fel nad oes rhaid i bobl ffitio i mewn iddynt³⁵

Mae [Birmingham Changing Futures](#) wedi helpu i newid y ffordd y mae Canolfannau Gwaith yr Adran Gwaith a Phensiynau yn y ddinas yn cefnogi pobl sy'n byw bywydau cymhleth ac weithiau anhrefnus. Am y tro cyntaf, mae mentoriaid cymheiriaid o Changing Futures (unigolion sydd â phrofiad o ddigartrefedd, iechyd meddwl a/neu gamddefnyddio sylweddau) yn gweithio ochr yn ochr â hyfforddwyr gwaith allgymorth y Canolfannau Gwaith. Maent yn rhannu eu straeon a'u profiadau bywyd.

Eglurodd Michelle, o'r Adran Gwaith a Phensiynau, dyma mae staff yn ei ddysgu o hyn: "Rydym yn gweld pam y gallai person sy'n ddigartref, sydd ag afiechyd meddwl, cofnod troseddol neu gamddefnyddio sylweddau profiadol, deimlo'n ofnus wrth gerdded i ganolfan waith a sut y gallai'r teimlad hwnnw o ofn droi'n ymddygiad anodd."

Mae mewnwelediad mentoriaid cymheiriaid wedi arwain at lawer o newidiadau ymarferol yn y ffordd y mae'r Ganolfan Waith yn darparu cymorth. Er enghraifft, yn hytrach na disgwyl i bobl ddod i'r Ganolfan Waith ar gyfer apwyntiadau wedi'u hamseru, mae hyfforddwyr gwaith allgymorth a mentoriaid cymheiriaid yn cwrdd â phobl lle maent yn teimlo'n ddiogel, megis canolfannau galw heibio lleol i'r digartref. Ac mae staff y Ganolfan Byd Gwaith yn trefnu apwyntiadau'n wahanol; popeth ar un diwrnod, yn hytrach na disgwyl i bobl ddod ar wahanol ddyddiau.

Erbyn hyn, mae gan bob Canolfan Waith yn Birmingham hyfforddwyr gwaith gyda dealltwriaeth arbenigol o ddigartrefedd. Eu cyfrifoldeb nhw yw codi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ymhlith eu cyfoedion. Mae pob un wedi cysgodi mentoriaid cymheiriaid a hyfforddwyr gwaith allgymorth.

Mae gwybodaeth bellach yn llifo'n fwy llyfn drwy'r system: "Gallaf dynnu sylw rhywun i'r Ganolfan Byd Gwaith fel un sy'n agored i niwed felly yn hytrach na logio sioe pan nad ydynt yn gwneud apwyntiad, gall ein tîm edrych ar achosion posibl o bryder," esboniodd un anogwr gwaith allgymorth. "Gallwn roi adborth i'w mentor cyfoedion, sy'n gallu mynd allan a chwilio am yr unigolyn a'i helpu i ail-gysylltu. Fel hyn rydym yn osgoi argyfyngau."

Mae adborth yn awgrymu bod y newidiadau wedi cael effaith gadarnhaol. Mae pobl yn dechrau agor a rhannu'n gynharach, cyn cyrraedd argyfwng. Eglura Michelle: "Mae eu profiad bywyd yn golygu ei bod hi'n anodd iddyn nhw ymddiried yn 'y system'. Dydym nhw ddim yn rhoi'r stori lawn i dîm y Ganolfan Byd Gwaith, felly nid yw problemau'n dod i'r amlwg nes eu bod yn eithafol [...] gallai methu â mynychu apwyntiadau'r Adran Gwaith a Phensiynau olygu na thelir Credyd Cynhwysol ac mae ôl-ddyledion rhent yn cronni, ond nid ydynt yn dweud dim. Dim ond pan fydd cael eu cicio allan yn ymddangos yn sicr y maent yn dweud wrth eu gweithiwr cymorth o'r diwedd. Mae mynd i'r afael â'r problemau'n llawer cynt yn gwneud pethau'n well i bawb. Wedi'i leoli mewn man maen nhw'n teimlo'n gyfforddus, gallaf helpu i fynd i'r afael â phryderon ar unwaith."

Arwain y ffordd

Mae effaith ein grantiau yn mynd y tu hwnt i gyfranogwyr. Drwy gael yr amser a'r rhyddid i roi cynnig ar bethau, mae llawer o'n prosiectau a ariannwyd wedi gallu rhedeg gwasanaethau cyflogaeth yn wahanol. Drwy rannu eu dysgu a'u harbenigedd, maent wedi helpu i wella'r ffordd y mae gwasanaethau a chyflogwyr eraill yn gweithio gyda phobl.



Cynhadledd dysgu - Birmingham

Rhoi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar y blaen ac yn ganolog

Mae BBO yn gweithio i sicrhau bod yr holl bartneriaid cyflawni yn parhau i ganolbwyntio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI). Maent wedi ymgorffori lens cydraddoldeb yng nghysylltydd y rhaglen, gan ofyn i ddeiliaid grant adrodd ar eu perfformiad yn erbyn dangosyddion EDI. Mae llawer wedi canfod bod cynnal adolygiadau ac archwiliadau cydraddoldeb rheolaidd yn eu helpu i barhau i ganolbwyntio, ac i osgoi cyfyngu'n ddjarwybod ar gyfleoedd i bobl y maent yn eu cefnogi. Gallai camau gweithredu gynnwys sefydliadau arweiniol yn gweithio'n rhagweithiol gyda phartneriaid perthnasol i gyrraedd demograffeg benodol neu, ar y raddfa ficro, gwirio ac atal rhagfarn anymwybodol.

Mae hwn yn ddull mwy ymarferol nag y byddem fel arfer yn ei gael fel ariannwr, ond mae llawer yn cydnabod y manteision. Eglura cynrychiolydd o **Motiv8** ym Manceinion: "Rydym wedi gweld pwysigrwydd codi ymwybyddiaeth ymhlith staff, gan gynnwys: monitro cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, hyrwyddo'r thema drawsbynciol hon, ac archwilio syniadau o fewn ein gweithgor Cydraddoldeb. Rydym hefyd wedi ei chael yn bwysig cael gweithlu amrywiol (yr ydym yn ei fonitro'n flynyddol), sydd hefyd yn cyfateb i amrywiaeth poblogaeth Manceinion Fwyaf."

Mae Our Bright Future yn codi ymwybyddiaeth o werth lleoliadau gwaith a swyddi lefel mynediad i helpu pobl ifanc i oresgyn y rhwystr “profiad” – yr her o beidio â dod o hyd i swydd heb brofiad, a gallu cael profiad heb swydd. O ganlyniad, mae llawer o sefydliadau amgylcheddol wedi dechrau creu swyddi ar gyfer pobl ifanc sy’n dangos potensial ond nad oes ganddynt y cymwysterau angenrheidiol na phrofiad gwaith ffurfiol.³⁶ Mae [Blackburne House](#), elusen yn Lerpwl sy’n cefnogi menywod o gefndiroedd difreintiedig, wedi creu dwy swydd i gyfranogwyr, gan eu galluogi i wneud cais am swyddi fel tiwtoriaid cadw gwenyn sy’n addysgu eraill i ofalu am wenyng, echdynnu mêl a mynd â’u cynnyrch i’r farchnad.

Mae partneriaethau cynaliadwyedd Talent Match wedi bod yn gweithio’n lleol ar ymateb y Llywodraeth i ddiweithdra cynyddol ymysg pobl ifanc drwy Ganolfannau Ieuencid a Rhaglenni Kickstart. Maent wedi rhannu dysgu o’r rhaglen gyda rhwydwaith yr [Youth Employment Group](#) (YEG), sy’n dwyn ynghyd 100 o sefydliadau sy’n aelodau ac ar hyn o bryd mae’n canolbwyntio ar sut i fynd i’r afael ag effaith Covid-19 ar bobl ifanc. Mae dau berson ifanc o Grŵp Llywio Talent Match Black Country wedi ymuno â’r YEG yn ddiweddar i sicrhau bod llais pobl ifanc ar y blaen ac yn ganolog yn eu gwaith.

Cyfle i gyflawni ar raddfa ehangach

Mae gallu cael gafael ar raglenni ariannu mawr, a datblygu’r gallu i ddarparu gwasanaethau ar y raddfa hon, yn helpu elusennau i gael cymorth ariannol ar gyfer eu gwasanaethau.

Un o amcanion BBO oedd cynyddu mynediad at gyllid Ewropeaidd ar gyfer grwpiau VCS a mentrau cymdeithasol, i gydnabod eu profiad a’u gallu i gynnig cymorth arbenigol. Roedd tua 26% o sefydliadau yn defnyddio arian Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) am y tro cyntaf drwy BBO, naill ai fel deiliad y grant arweiniol neu fel partner. Mae rhai wedi mynd ymlaen i wneud cais am gyllid ESF pellach, fel nifer o’r partneriaid yn y prosiect Better Off Finance, dan arweiniad Sefydliad y Merched. Dywed eraill eu bod wedi gallu cynyddu gallu eu sefydliad diolch i arian BBO: “Fe wnaethom ddatblygu adran cyflogadwyedd ar wahân a sylweddol o’r sefydliad o ganlyniad uniongyrchol i BBO.”

Mae rhoi cynnig ar fodolau ariannu newydd hefyd wedi helpu i gynnal gwasanaethau na fyddent wedi’u parhau fel arall.



Drink Wise Age Well

Buddsoddiad cymdeithasol ar gyfer gwasanaethau y gellid bod wedi'u colli

Mae defnyddio dull ariannu buddsoddi cymdeithasol wedi galluogi sefydliadau'r sector cyhoeddus i barhau i gomisiynu VCS a darparwyr cymorth cyflogaeth i bobl â phroblemau iechyd meddwl difrifol.

Mae gwasanaethau Lleoliadau a Chymorth Unigol (IPS) yn ymgorffori cynghorwyr cyflogaeth mewn timau iechyd meddwl. Mae'r cynghorwyr hyn yn helpu pobl â phroblemau iechyd meddwl difrifol i gael gwaith ac yna'n rhoi cymorth estynedig iddynt pan fyddant yn y swydd.

Roedd nifer o ddarparwyr a oedd yn darparu gwasanaethau IPS yn wynebu cyllidebau ansicr a hyd contractau cynyddol fyrrach. Drwy addasu i fodel y Bond Effaith Gymdeithasol (SIB) o Bartneriaethau Iechyd Meddwl a Chyflogaeth (MHEP), roeddent yn gallu ymrwymo i daliad drwy ganlyniadau neu gontractio ar sail canlyniadau gyda'r comisiynwyr. Roedd hyn yn golygu nad oeddent yn cymryd yr un lefel o risg ag o'r blaen, oherwydd mae'r SIB yn rhoi'r risg i'r buddsoddwr cymdeithasol a fydd yn cael elw am eu buddsoddiad yn seiliedig ar berfformiad.

Ym mhob contract darparu gwasanaeth IPS blaenorol, profodd darparwyr ordanysgrifio eu gwasanaethau ar yr un pryd â phrinder cyllid. Drwy ymrwymo i gontract sy'n seiliedig ar ganlyniadau, gellir ariannu'r gwasanaeth yn llawn (yn dibynnu ar berfformiad) drwy daliadau canlyniadau a wneir gan y comisiynwyr lleol. Maent wedi gallu ehangu eu timau a rhyddhau rheolwyr o ddyletswyddau rheng flaen fel y gallant reoli'n fwy effeithiol a chanolbwyntio ar arloesi i'r model gwasanaeth, megis mwy o ddefnydd o gyfathrebu digidol a chyfryngau cymdeithasol.

Eglurodd comisiynydd fod y model ariannu newydd wedi arwain at well gweithio mewn partneriaeth, gan roi mwy o ymdeimlad o frys a gyrru fel cyfuniad oherwydd ein bod i gyd am ei weld yn gweithio ac am iddo fod yn hyfyw yn ariannol i'r darparwr.”³⁷

Mae'r dull buddsoddi cymdeithasol hwn, sy'n cael ei hwyluso gan y gronfa Comisiynu Canlyniadau Gwell (CBO) a'r Gronfa Cyfleoedd Bywyd (LCF) yn golygu y gellir cyflawni ar raddfa lawer mwy nag a ragwelwyd yn flaenorol. Bydd hyn yn rhoi mwy o dystiolaeth o effaith ac effeithiolrwydd IPS fel ymyriad yn y DU.

Mewnwelediadau i'r dyfodol

Rydym hefyd yn cyfrannu at ymchwil newydd yn y sector cyflogaeth, sy'n helpu i lywio polisiau ac arferion yn y dyfodol.

Rydym yn ariannu [Drink Wise, Age Well](#), rhaglen waith newydd fawr sy'n mynd i'r afael â heriau niwed sy'n gysylltiedig ag alcohol mewn oedolion hŷn. Maent wedi cynnal arolwg sy'n edrych ar y berthynas rhwng gweithgarwch alcohol a'r farchnad lafur ym mhobl pobl dros 50 oed y DU. Mae'n dangos bod 40% o ddynion hŷn (55-64 oed) a menywod hŷn (55-59 oed) ar Lwfans Ceisio Gwaith yn grŵp risg uchel o ran yfed problemau, bron ddwywaith cyfran y grŵp oedran uchaf nesaf, y rhai 16-24 oed. Ar yr un pryd, dim ond 16% o gyflogwyr fyddai'n llogi rhywun â phroblemau alcohol blaenorol.

Mae ymchwil Talent Match Manceinion Fwyaf i bobl ifanc 'gudd' wedi dylanwadu ar bolisi rhanbarthol. Canfuwyd bod dros 21,000 o bobl ifanc yn byw ym Manceinion Fwyaf nad oeddent yn hysbys i unrhyw wasanaeth: nid oeddent yn gweithio, yn astudio, yn ddi-waith cofrestredig nac yn hawlio budd-daliadau. O ganlyniad i'w hymchwil a'u deialog gydag Awdurdod Cyfun Manceinion Fwyaf (GMCA), mae cefnogaeth i bobl ifanc gudd bellach wedi'i chynnwys yng Nghynllun Gweithredu'r Strategaeth leol. Maent wedi sicrhau rhagor o arian gan y Loteri Genedlaethol i barhau â'u gwaith gydag ieuenctid cudd.



Fulfilling Lives Newcastle

Cyfeiriadau

- 1 Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, ONS (2021). Labour market overview, UK: Chwefror 2021 [ar-lein]. Ar gael: ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/latest [cafwyd fynediad ar: 08 Mawrth 21]
- 2 Mae hyn yn cynnwys blynyddoedd ariannol 2015/2016 – 2019/2020 ac mae'n cynnwys pob deiliad grant sydd wedi defnyddio un o'r termau allweddol canlynol: nid ydynt yn gyflogedig, cyflogaeth, entrepreneur, entrepreneuriaidd, entrepreneuriaid, di-waith, NEET, nad ydynt mewn addysg na hyfforddiant, nid mewn cyflogaeth, menter gymdeithasol, di-waith, diweithdra, sgiliau cyfweld, paratoi ar gyfer cyflogaeth, profiad gwaith, sgiliau gwaith, neet.
- 3 Mae/roedd Making It Work, Our Bright Future and Talent Match yn cael eu hariannu gan y Loteri Genedlaethol. Mae BBO a rhaglenni Sgiliau Bywyd wedi dwyn ynghyd arian y Loteri Genedlaethol gydag arian gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae Engage to Change a Getting Ahead wedi'u rhoi ar waith gyda Llywodraeth Cymru, gan ddsbarthu arian o gyfrifon segur. Mae'r ffynonellau fel a ganlyn: BBO: Ecorys (2020). Building Better Opportunities Evaluation. Adroddiad blynyddol 2020 [ar-lein]. Ar gael: buildingbetteropportunities.org.uk/sites/default/files/2020-07/Building Better Opportunities Evaluation Annual Report 2020.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
CBO and LCF: Mae'r rhain yn cefnogi'r gwaith o gyflawni contractau sy'n seiliedig ar ganlyniadau sy'n ceisio mynd i'r afael â phroblemau cymdeithasol cymhleth, y mae rhai ohonynt yn cynnwys canlyniadau cyflogaeth naill ai fel prif ffocws y rhaglen neu fel un o'u canlyniadau atodol. Mae wyth o'r Bondiau Effaith Gymdeithasol hyn yn defnyddio'r model 'place then train' Cymorth Lleoliadau Unigol (IPS). Mae Arbenigwr Cyflogaeth yn helpu cyfranogwyr i gael gwaith cystadleuol ac yna'n eu cefnogi yn ôl yr angen, yn y swydd, yn ôl eu hanghenion. Mae rhaglenni eraill yn cefnogi canlyniadau sylfaenol, megis cefnogi pobl ddigartref i gael llety parhaus; â chyflogaeth yn gweithredu fel canlyniad eilaidd.
Getting Ahead: ICF (2016). Evaluation of Getting Ahead: the Symud Ymlaen/Moving Forward Project [ar-lein]. Ar gael: www.tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/Getting-Ahead-Final-Report.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
Life Skills: Wavehill Ltd. (2015). Ongoing evaluation of the Life Skills Project – Convergence. Adroddiad y Cam Terfynol (2015) [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/Life-Skills-Phase-5-Final-Report-Conv-English-14.9.15.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
Life Skills: Wavehill Ltd. (2015). Ongoing evaluation of the Life Skills Project – Competitiveness. Adroddiad y Cam Terfynol (2015) [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/Life-Skills-Phase-5-Final-Report-Comp-English-14.9.15.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
Making It Work: Batty, E. et al. (2017). Making it Work: Learning and Evaluation Contract. Adroddiad Gwerthuso Terfynol [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/miw-evaluation-final-report-Oct-2017-1.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
Our Bright Future: mae'n rhaglen genedlaethol sy'n dwyn ynghyd y sectorau ieuenctid ac amgylcheddol, sy'n arfogi pobl ifanc 11-24 oed i arwain newid amgylcheddol yn y dyfodol. Hudson, H. et al. (2019). Our Bright Future. Gwerthusiad canol tymor [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/Mid-Term-Evaluation-Final-Report.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]

- Talent Match: Mae hyn yn cynnwys 25,885 o bobl ifanc a gymerodd ran yn Talent Match 2013/2019 a 1,305 o bobl ifanc ar raglen gynaliadwyedd barhaus Talent Match, gyda thair o'r 21 partneriaeth wreiddiol yn derbyn grant am dair blynedd arall. Damm, C. et al. (2020). Talent Match Evaluation: Gwerthusiad terfynol [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/documents/Talent-Match/Talent-Match-eval-final-assessment.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
- 4 Centre for Regional Economic and Social Research (2020). Talent Match Evaluation: Understanding the impact and value of Talent Match [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/tm-eval-impact-value-final-2020.pdf [cafwyd fynediad ar: 08 Mawrth 21]
 - 5 Ecorys (2019). Building Better Opportunities Evaluation.
 - 6 Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn diffinio anweithgarwch economaidd fel a ganlyn: Pobl nad ydynt mewn cyflogaeth nad ydynt wedi bod yn chwilio am waith o fewn y 4 wythnos diwethaf a/neu nad ydynt yn gallu dechrau gweithio o fewn y pythefnos nesaf.
 - 7 Damm, C. et al. (2020) Talent Match Evaluation: Asesiad Terfynol
 - 8 Centre for Regional Economic and Social Research (2020).
 - 9 Batty, E. et al. (2017).
 - 10 Yn ystod y cyfnod a gwmpesir gan y gwerthusiad, daeth y rhaglen o ddwy gronfa: y Gronfa Canlyniadau Cymdeithasol (SOF), a reolir gan Swyddfa'r Cabinet, tan fis Mawrth 2018, yna'r gronfa Comisiynu Canlyniadau Gwell (CBO), a reolir gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol.
 - 11 Tîm Mewnwelediadau Ymddygiadol (2020). Individual Placement Support: A Social Impact Bond Model [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/Social-Impact-Bond-IPS-Research-Report-Final.pdf
 - 12 Batty, E. et al. (2017).
 - 13 Centre for Regional Economic and Social Research (2020).
 - 14 Centre for Regional Economic and Social Research (2020).
 - 15 Ecorys (2020).
 - 16 "Former prisoner turns life around to help youngsters", Express & Star, 29 Hydref 2020 [ar-lein] Ar gael: expressandstar.com/news/education/2020/10/29/former-prisoner-turns-life-around-to-help-youngsters [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
 - 17 Ark Consultancy (2020). Talent Match Liverpool. Social Return on Investment. Adroddiad Astudiaeth Achos Covid 3 [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/Case-Study-Report-3-July-2020-MYA-LCR-Talent-Match-Plus.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
 - 18 Ark Consultancy (2020). Talent Match Liverpool. Social Return on Investment. Adroddiad Astudiaeth Achos Unigol 2 [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/Case-Study-Report-2-April-2020-MYA-LCR-Talent-Match-Plus2.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
 - 19 Batty, E. et al. (2017).
 - 20 Centre for Regional Economic and Social Research (2018). Involving young people: Lessons from the Talent Match programme evaluation [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/young-person-summary.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
 - 21 Centre for Regional Economic and Social Research (2020).
 - 22 Hudson, H. et al. (2019).

- 23 Ecorys (2020).
- 24 Artillery Youth Centre (2020) 22 Sep. [ar-lein]. Ar gael: [facebook.com/artilleryyouth/photos/a.1039863626079711/3495416570524392](https://www.facebook.com/artilleryyouth/photos/a.1039863626079711/3495416570524392) [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 2021]
- 25 Batty, E. et al. (2017).
- 26 Ecorys (2020).
- 27 Ecorys (2020).
- 28 Damm, C. et al. (2020). Talent Match Evaluation: A Final Assessment
- 29 Batty, E. et al. (2017).
- 30 Ecorys (2020).
- 31 Friel, S. et al. (2020). Tackling Multiple Disadvantage: Final Evaluation Report. [ar-lein] Ar gael: crisis.org.uk/ending-homelessness/homelessness-knowledge-hub/services-and-interventions/tackling-multiple-disadvantage-final-evaluation-report-2020 [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
- 32 Tan 2016, gwnaethom gyflwyno'r rhaglen hon ar ran Llywodraeth y DU a'r Gweinyddiaethau Datganoledig yng Ngogledd Iwerddon, yr Alban a Chymru. Ers 2016, rydym wedi bod yn rhedeg y rhaglen yng Nghymru yn unig (er ei bod wedi parhau yn Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon hefyd). Cronfa Cymunedau'r Arfordir (2016). Adroddiad Cynnydd Blynyddol, 2016 [ar-lein]. Ar gael: assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/603450/CCF_Report_2016.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
- 33 Hudson, H. et al. (2019).
- 34 Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol (2019). A Meeting of Minds: How co-production benefits people, professionals and organisations. Insights and inspiration from five strategic investments in England [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/A-Meeting-of-Minds_How-co-production-benefits-people-professionals-and-organisations.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
- 35 Birmingham Changing Futures Together (2020). New approach at the DWP transforms engagement [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/case-study_DWP-V1.pdf [cafwyd fynediad ar 08 Mawrth 21]
- 36 Hudson, H. et al. (2019).
- 37 Tîm Mewnwelediadau Ymddygiadol (2020).

Ymwadiad

Mae'r adroddiad hwn yn adrodd straeon dalwyr grant a staff, a'n rhannu enghreifftiau o'r hyn sydd wedi gweithio'n dda i eraill. Nid yw safbwyntiau, meddyliau neu farnau sydd wedi eu mynegi gan ddalwyr grant a staff o reidrwydd yn cynrychioli safbwyntiau, meddyliau neu farnau Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol ("y Gronfa"). Nid yw'r Gronfa'n arnodi na argymell unrhyw sefydliad sydd wedi ei grybwyll, nag yn arnodi unrhyw gynnwys allanol sydd wedi ei gysylltu i'r adroddiad hwn.

Ni ddylai cynnwys yr adroddiad hwn gael ei gymryd fel cyfarwyddyd, canllaw neu gyngor a ni ddylech ddibynnu ar y wybodaeth yn yr adroddiad hwn fel cyngor proffesiynol amgen.

I'r graddau eithaf a ganiateir gan y gyfraith, nid yw'r Gronfa yn derbyn unrhyw atebolrwydd ac yn ymwadu pob atebolrwydd i unrhyw drydydd parti sy'n honni ei defnyddio neu ddibynnu am unrhyw reswm o gwbl ar yr adroddiad, ei gynnwys, casgliadau, unrhyw ddetholiad, ail-ddehongliad, diwygiad a/neu addasiad gan unrhyw drydydd parti ar eu menter eu hunain yn gyfan gwbl. Nid ydym yn gwneud unrhyw gynrychiolaeth neu warantau, boed wedi ei fynegi neu ei awgrymu, fod cynnwys yr adroddiad hwn yn gywir, gyflawn neu'n ddiweddar.

© Hawlfraint y goron 2021

Mae'r cyhoeddiad yn drwyddedig dan dermau Open Government License v3.0, heblaw ei fod wedi ei grybwyll fel arall. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/

Lle rydym wedi adnabod unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan y dalwyr hawlfraint. Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn gov.uk/government/publications

Dylai unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn gael ei anfon inni i Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol, 1 Plough Place, Llundain, EC4A 1DE, neu gallwch ein e-bostio ar

knowledge@tnlcommunityfund.org.uk

Mae'r tîm Gwybodaeth a Dysgu yng Nghronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol yn rhannu mewnwelediad o brofiad ein hariannu a'r gwahaniaeth y mae'n ei wneud. Os hoffech ddweud wrthym beth yw eich barn am yr adroddiad hwn, neu rannu canfyddiadau a dysg perthnasol, anfonwch e-bost atom i knowledge@tnlcommunityfund.org.uk

Cysylltiadau allweddol: Anne-Mari Hall and Jo Woodall

Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol Fersiwn 1. Cyhoeddwyd ym mis Ebrill 2021.
Cyfeirnod: KL21-01