



Gweld y darlun cyflawn

Sut mae'r sector gwirfoddol a chymunedol yn cefnogi pobl sydd allan o waith

2021

Awduron: Jo Woodall,
Anne-Mari Hall, Emma Wakeling,
Temoor Iqbal

Cynnwys

Crynodeb gweithredol	3
Cyflwyniad	5
Dechrau arni	6
1. Cyfarfod pobl lle mae nhw	6
2. Dod i adnabod pobl	8
3. Gwneud gwasanaethau yn hygyrch i bawb	9
Darparu cymorth cyflogaeth	11
1. Teithiau unigol	11
2. Gweithiwr allweddol dibynadwy	12
3. Gweld y darlun cyflawn	12
4. Rhwystrau bach	13
5. Y gefnogaeth gywir ar yr adeg gywir	14
6. Cymorth cymheiriaid	15
Gosod pobl i lwyddo	16
1. Beth i ddisgwyl yn y gweithle	16
2. Cymorth mewn gwaith	17

Cydnabyddiaethau

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

Hoffem hefyd ddiolch i'r cydweithwyr a weithiodd gyda ni i'w roi at ei gilydd, ac a wnaeth ymdrin yn amyneddgar â'n ceisiadau parhaus am wybodaeth: Zoë Anderson; 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; Sue Neville; Sue Ormiston; David Rowlands; Nick Smith; Terri Sylvester; Gavin Watters a Roger Winhall.

Crynodeb gweithredol

Cefndir

Dros y pum mlynedd diwethaf, mae Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol wedi dosbarthu dros £800 miliwn o arian y Loteri Genedlaethol, y llywodraeth ac Ewrop i brosiectau cyflogaeth dan arweiniad elusennau a grwpiau cymunedol. Mae wyth o'n rhaglenni mwy yn unig wedi cefnogi 181,000 o bobl ar eu taith gyflogaeth ers 2010.

Mae ein grantiau yn **ategu darpariaeth brif ffrwd**, gan roi mynediad i grantiau i grwpiau'r sector gwirfoddol a chymunedol fel y gallant gefnogi pobl y gallai fod angen mwy o **gymorth arnynt, am gyfnod hwy, neu mewn fformatau mwy hyblyg na gwasanaethau eraill**.

Dechrau arni

Mae llawer o sefydliadau VCS yn seilio eu gwasanaethau cyflogaeth mewn mannau y mae pobl yn gyfarwydd â hwy, gan wybod bod rhai yn cael amgylcheddau ffurfiol yn fygythiol. Maent yn gweithio o leoedd fel **canolfannau cymunedol ac ieuencid, neu ganolfannau galw heibio i bobl ddigartref**. Mae gweithwyr cymorth o'n rhaglenni cyflogaeth fel [Talent Match](#), [Building Better Opportunities](#), [Big Lottery Veterans Service](#), a [Making It Work](#) wedi cwrdd â rhai cyfranogwyr yn eu cartrefi yn gyntaf, gan wybod ei fod yn fan lle mae pobl yn teimlo'n fwyaf cyfforddus i agor, tra'n caniatáu i staff gael gwell dealltwriaeth o'r ystod o gymorth y gallai fod ei angen arnynt.

Gall fod yn anodd dod o hyd i'r amser i ddod i adnabod pobl; i ddarganfod beth sy'n digwydd yn eu bywydau, eu huchelgeisiau a'u doniau. Mae ein deiliaid grant yn canolbwyntio'n wirioneddol ar y cam pwysig hwn, gan **gydnabod ei bwysigrwydd** wrth weithio gyda phobl sydd leiaf tebygol o gael cymorth. Mae pethau syml yn helpu yma, fel dechrau gyda sgysiau yn hytrach na llenwi ffurflenni, a chael y cyfarfod cyntaf dros goffi yn hytrach na thros gyfrifiadur.

Mae cyfle cyfartal wrth wraidd ein grantiau cyflogaeth. Mae'r elusennau rydym yn eu hariannu yn sicrhau bod eu gwasanaethau'n agored i bawb a'u bod mor hawdd cael gafael ar nhw â phosibl. Mae ariannu gwasanaethau cyflogaeth sy'n cael eu **harwain gan bobl o'r cymunedau** y maent yn eu cefnogi, fel [Prosiect Limehouse](#) ac Ieuencid [Rhyngddiwyllynnol yr Alban](#), yn rhan bwysig o hyn - yn ogystal â chefnogi sefydliadau sy'n gweithio mewn partneriaeth **effeithiol a theg â grwpiau ar lawr gwlad a grwpiau cymunedol**.

Darparu cymorth cyflogaeth

Gall y llwybr o ddiweithdra i swydd fod yn hir. Yr hyn sy'n bwysig yw bod **pobl yn teimlo perchnogaeth** o'r daith hon, a bod gwasanaethau'n dangos i bobl eu bod yn bwysig drwy fod yn hyblyg, gan addasu cymorth i'r hyn sy'n digwydd i'r person hwnnw. Mae pethau yn mynd yn anghywir yn rhan o fywyd, felly dylai pobl allu dychwelyd neu aros cyhyd ag y bo angen.

Mae cymorth un-i-un wrth wraidd y daith gyflogaeth. Fel arfer, mae hyn yn seiliedig ar **weithiwr allweddol penodedig a fydd yn ffurfio perthynas ddibynadwy** â'r unigolyn, a bydd gyda nhw drwyddi draw. Mae hyn yn rhywbeth y mae'r VCS yn ei wneud yn dda, gan fynd yr ail filltir er enghraifft i fynd gyda phobl i'w cyfweiliadau swydd cyntaf, neu hyd yn oed eu gyrru i weithio ar eu diwrnod cyntaf. Mae [Talent Match Plus Lerpwl](#) wrthi'n datblygu cymhwyster wedi'i deilwra ar gyfer rôl y gweithiwr allweddol, gan gydnabod ei fod yn alwedigaeth sy'n gofyn am hyfforddiant, cydnabyddiaeth a chefnogaeth.

Mae grwpiau VCS yn cydweithio fwyfwy, a chyda phartneriaid cyhoeddus a phreifat, i greu **gwasanaethau integredig**. Gall y rhain fynd i'r afael â phobl sydd â materion gwaith a materion nad ydynt yn ymwneud â gwaith a'u cefnogi heb orfod eu cyfeirio at wasanaethau eraill; gall pobl gael popeth sydd ei angen arnynt o un lle, neu gan un darparwr. Mae sefydlu cymorth iechyd meddwl mewn prosiectau cyflogaeth yn arbennig o bwysig, gan ei gydnabod fel mater sy'n effeithio ar bobl o bob oed a chefnidir.

Mae llawer o bobl yn elwa o newidiadau syml yn eu bywydau i wella eu cyflogadwyedd. Gallai hyn fod yn cael arian i brynu dillad gwaith, caffael sgiliau y mae llawer ohonom yn eu cymryd yn ganiataol fel cyllidebu neu ddefnyddio trafndiaeth gyhoeddus, neu ddysgu beth i'w ddisgwyl yn y gweithle. **Fel arfer, dim ond symiau bach o arian sydd eu hangen ar y rhain, ond gallant wneud gwahaniaeth enfawr** i rywun, yn enwedig pan fydd mentoriaid a gweithwyr allweddol eraill yn gallu gwneud penderfyniadau o'r fath.

Gall gweithwyr allweddol nodi blaenoriaethau, fel eu bod yn cael y **cymorth cywir** i bobl ar yr adeg iawn. Gallai hyn olygu delio â materion eraill cyn meddwl am gyflogaeth, fel tai neu gaethiwed. I eraill, y swydd yw'r "bachyn", a dim ond yn ddiweddarach y gellir mynd i'r afael â materion yn y cefndir. Gall cefnogaeth cymheiriaid a gwaith grŵp fod yn bwysig hefyd, i helpu pobl i greu cysylltiadau a rhwydweithiau, ac osgoi datblygu dibyniaeth ar eu gweithiwr allweddol.

Gosod pobl i lwyddo

Os nad ydych erioed wedi gweithio o'r blaen, mae'n anodd gwybod sut beth fydd hi pan fyddwch chi'n dechrau. Dyna pam mae **llawer o brosiectau'n helpu pobl i ddeall yr hyn a ddisgwylir ganddynt yn y gweithle**, fel sut i reoli amser, a delio â sefyllfaoedd anodd.

Ond gall llawer o bethau effeithio ar allu pobl i aros yn y gwaith neu symud ymlaen ynddo, fel perthnasoedd gwaith, a materion personol parhaus. Dyna pam mae llawer o'r grwpiau rydym yn eu hariannu yn **parhau i helpu cyfranogwyr dri i chwe mis i'w swydd gyntaf neu newydd**.

Darperir y cymorth hwn fel arfer gan yr un gweithiwr allweddol, neu rywun sydd â phrofiad o lygad y ffynnon i'w rannu, a gallai gynnwys cyngor ar beth i'w wneud pan fydd rhywun yn anghytuno â chi yn y gwaith, cymorth ymarferol i drefnu gofal plant, neu gymorth i ymdopi â materion y gall y person eu hwynebu y tu allan i'r gwaith a chydbwyso materion, ochr yn ochr â'u hymrwymiaadau gwaith.

Dylai cymorth priodol fod ar gael i gyflogwyr hefyd, i'w helpu i ddeall yr hyn y gallant hwy, eu goruchwylwyr a gweithwyr eraill ei wneud i bontio i'r gweithle mor llyfn â phosibl. Mae staff [Accelerate](#), gwasanaeth cyflogaeth am ddim yn Swydd Warwick, wedi gweithio gyda gweithwyr i greu cylchoedd cymorth yn y gweithle i helpu cyfranogwyr i ymgartrefu mewn swydd a chynnal cyflogaeth.

Cyflwyniad

Dros y pum mlynedd diwethaf, mae Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol wedi dosbarthu dros £800 miliwn o arian y Loteri Genedlaethol, y llywodraeth ac Ewrop i brosiectau cyflogaeth dan arweiniad elusennau a grwpiau cymunedol.¹ Rydym wedi cefnogi dros 5,300 o brosiectau, o grantiau bach o lai na £10,000, i fuddsoddiadau gwerth miliynau o bunnoedd. Mae wyth rhaglen yn unig wedi cefnogi 181,000 o bobl ar eu taith gyflogaeth ers 2010.

Mae ein grantiau yn ategu darpariaeth brif ffrwd: nid yw'n ei ddyblygu na'i disodli. Rydym yn rhoi mynediad i grwpiau'r sector gwirfoddol a chymunedol at grantiau fel y gallant wneud mwy yn y gofod hwn; cefnogi pobl sydd angen mwy o help, am gyfnod hirach, neu mewn fformatau mwy hyblyg nag y gall gwasanaethau eraill eu cynnig.

Credwn fod nodweddion unigryw sy'n gwneud i'r VCS sefyll allan wrth ddarparu cymorth cyflogaeth, yn enwedig i bobl nad ydynt erioed wedi gweithio, sydd wedi bod allan o waith am gyfnod, neu sydd â rhwystrau penodol i gael mynediad at gyflogaeth neu symud ymlaen mewn cyflogaeth. Rydym yn canolbwyntio ar rai o'r negeseuon hynny yma, gan edrych ar yr hyn sy'n gweithio, o ddulliau ac egwyddorion, i awgrymiadau ymarferol ac enghreifftiau penodol.

Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr, ac rydym yn canolbwyntio yma ar y ffordd y mae elusennau'n gweithio gyda chyfranogwyr, yn hytrach na negeseuon ehangach sy'n gysylltiedig â phartneriaethau a pholisi cyflogaeth ehangach.

Dechrau arni

1. Cyfarfod pobl lle mae nhw
2. Dod i adnabod pobl
3. Gwneud gwasanaethau yn hygyrch i bawb

Darparu cymorth cyflogaeth

1. Teithiau unigol
2. Gweithiwr allweddol dibynadwy
3. Gweld y darlun cyflawn
4. Rhwystrau bach
5. Y cefnogaeth gywir yr amser gywir
6. Cefnogaeth cymheiriaid

Gosod pobl i lwyddo

1. Beth i'w ddisgwyl yn y gweithle
2. Cefnogaeth yn y gwaith

Dechrau arni

1. Cyfarfod pobl lle mae nhw

Mae llawer ohonom wedi arfer ceisio cymorth gan Ganolfannau Gwaith i ddod o hyd i waith. Ond i eraill, gall amgylcheddau ffurfiol fod yn fygythiol, gan ei gwneud yn anodd cymryd y cam cyntaf. Dyna pam mae llawer o sefydliadau VCS yn seilio eu gwasanaethau mewn mannau y mae pobl yn gyfarwydd â hwy, ble maent yn teimlo'n gyfforddus, ac y maent yn ymddiried ynndynt.

Roedd [Birmingham Changing Futures](#), a oedd yn gweithio gyda phobl ag anfantais luosog, yn gweithredu o ganolfannau galw heibio i bobl ddigartref a chanolfannau elusenol adnabyddus. Ynghyd â gweithwyr cymorth cymheiriaid, teithiodd staff y Ganolfan Byd Gwaith i gwrdd â chleientiaid yn y lleoliadau hyn, nes i'r ymddiriedaeth angenrheidiol gael ei chreu a bod bywydau cyfranogwyr yn cael eu sefydlogi.

Yn yr un modd, mae [Talent Match Plus Liverpool](#) yn gweithio o fannau diogel yn y gymuned fel clybiau ieuencid, gan wneud cymorth cyflogaeth yn fwy hygyrch i bobl ifanc sydd ddim yn ymddiried mewn gwasanaethau ac o ganlyniad nid ydynt yn cael unrhyw gymorth, gan gynnwys budd-daliadau, ac nad ydynt yn gweithio nac yn astudio.

Mewn rhai achosion, mae elusennau'n dechrau gydag ymweliadau cartref, gan wybod bod angen yr anogaeth ychwanegol honno ar rai pobl i gymryd rhan. Yn yr Alban, defnyddiodd gweithwyr cymorth [Making it Work](#) gymysgedd o ymweliadau cartref, digwyddiadau galw heibio a rhwydweithio i ymgysylltu ac yna helpu 3,115 o rieni unigol i'r ysgol gyflogaeth. Roedd [Gingerbread](#), y partner arweiniol yn Fife, wedi arfer gweithio gyda phobl yn eu cartrefi eu hunain neu allan yn y gymuned. Canfu'r staff fod y dull hwn yn gweithio'n dda i rieni unigol hefyd: "Mae llawer o'r achosion yr ydym yn gweithio gyda nhw yn gymhleth iawn, ac nid yw llawer o'r rhieni'n teimlo'n hyderus ar ymgysylltiad cychwynnol i ddod i glwb gwaith, nac i amgylchedd corfforaethol, swyddfa. Felly, mae'r ffaith bod gweithwyr cymorth yn mynd i ymweld â nhw yn eu cartrefi wedi bod yn llwyddiannus iawn."²

Dechrau adref

Yn 2016-2019, helpodd **Big Lottery Veterans Service** 210 o gyn-filwyr gyda'u chwiliad cyflogaeth yn y Gogledd Ddwyrain. Roedd y gweithwyr cymorth hefyd yn darparu clust wrando a chymorth gyda materion fel bwyd, iechyd meddwl a thai.³

Roedd y gweithwyr cymorth yn gyn-filwyr eu hunain, felly penderfynasant gwrdd â llawer o'r rhai a gymerodd ran yn eu cartrefi yn gyntaf, gan wybod mai dyma'r lle diogel lle'r oedd pobl yn teimlo'n fwyaf cyfforddus i agor. Roedd hefyd yn caniatáu iddynt asesu amgylchiadau cartref cyfranogwyr a chael gwell dealltwriaeth o'r ystod gyfan o gymorth y gallai fod ei angen arnynt.

Roedd y gwaith hwn yn achubiaeth y mae mawr ei hangen i lawer o gyn-filwyr. "Mae'r cyngor y mae staff wedi'i roi i mi fy hun yn fy nghyflwr yn ceisio dod o hyd i gyflogaeth ystyrlon wedi bod yn dda. Mae'r staff wedi bod yn wych; mae'n well oherwydd eu bod yn dod o gefndir milwrol eu hunain. Gwybod y peryglon y mae cyn-filwyr fel fi'n dod ar eu traws", meddai un cyn-filwr.

Ychwanegodd un arall: "Os nad oedd y gefnogaeth hon ar gael, byddwn i'n dweud y lle wrth edrych ar bedair wal", neu "ar y stryd."



2. Dod i adnabod pobl

“Mae gan gymdeithas duedd i roi pobl mewn bocsys”, esboniodd un dyn ifanc, ond “Dydw i erioed wedi cael y teimlad hwnnw gyda **Talent Match**.” Gall pobl wynebu pob math o rwystrau i waith, a gall fod yna gnau cudd i’w hamgylchiadau nad ydynt efallai’n barod i’w rhannu ar ddechrau eu taith.

Dyna pam ei bod mor bwysig cymryd yr amser i ddod i adnabod pobl. Mae’r elusennau a’r grwpiau cymunedol rydym yn eu hariannu yn gwneud hyn yn dda, gan ddechrau’n aml gyda sgysiau yn hytrach na llenwi ffurflenni. Efallai y byddan nhw’n gwneud y cyfarfod cyntaf dros goffi neu gêm mewn clwb ieuenctid, er enghraifft. Mae hyn er mwyn i staff allu gweithio gyda chyfranogwyr i feithrin perthynas:

- Dod i adnabod pwy ydyn nhw ac o ble maen nhw’n dod.
- Darganfod eu cryfderau a’u dyheadau.
- Darganfod a deall beth sy’n digwydd yn eu bywydau.
- Dysgu beth sy’n eu hatal rhag gweithio.

Gall y rhain ymddangos yn gamau syml neu amlwg, ond gallant gymryd llawer o amser, ac mae angen mewnbwn dwys un-i-un gan staff sydd â’r rhinweddau rhyngpersonol cywir. Ni all gwasanaethau sy’n cefnogi nifer fawr o bobl ddi-waith bob dydd bob amser wneud yr amser a’r lle i’r rhain ddigwydd.

Fodd bynnag, mae ein deiliaid grant yn canolbwyntio’n wirioneddol ar y dull hwn, gan gydnabod ei bwysigrwydd o ran cael y rhai sydd leiaf tebygol o gael cymorth. Ac i rai pobl, efallai mai dyma’r tro cyntaf i rywun gymryd diddordeb gwirioneddol ynddynt; teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi fel hyn fod yn fan cychwyn taith i’r gwaith.

Y dechrau cywir

Mae **Talent Match**, ein rhaglen gyflogaeth fwyaf ar gyfer pobl ifanc yn cefnogi pobl drwy gydol y daith gyflogaeth gyfan, gan ddechrau gyda’u cyfarfod ble bynnag y maent. Daeth un dyn ifanc o hyd i waith ar ôl bron i dair blynedd yn y rhaglen; roedd ei hanes o ddigartrefedd ac anawsterau iechyd meddwl yn golygu bod angen cefnogaeth hirdymor arno i ddatblygu ei hyder a’i hunanbarch cyn symud ymlaen i gymorth cyflogaeth mwy traddodiadol.

Dywedodd cyfranogwr arall am y rhaglen: “Mae Talent Match wedi fy nghefnogi ac wedi rhoi cyfleoedd i mi symud ymlaen. Maen nhw wedi annog fy nhalentau unigryw fy hun ac wedi fy helpu i ddod o hyd i rywbeth y gallaf ragori ynddo.” Ac amlygodd un o gyfranogwyr Talent Match Humber sut y bu’r rhaglen yn eu helpu i oresgyn ofnau am wasanaethau traddodiadol: “Cyn Talent Match roeddwn i’n nerfus i fynd i’r Ganolfan Waith. Nawr mae fy mywyd wedi newid ac rwyf hyd yn oed yn ymwneud â hyfforddi ein staff Canolfan Byd Gwaith lleol.”⁴

3. Gwneud gwasanaethau yn hygyrch i bawb

Mae mynediad cyfartal at wasanaethau wrth wraidd ein grantiau cyflogaeth. Er mwyn sicrhau nad yw pobl yn syrthio ar y rhwystr cyntaf, mae elusennau rydym yn eu hariannu yn sicrhau bod eu gwasanaethau'n agored i bawb a'u bod mor hawdd eu defnyddio â phosibl. Mae hyn yn golygu meddwl am y gwahanol faterion a allai atal pobl rhag dod ymlaen, o brofiadau blaenorol o stigma neu ragfarn, i rwystrau ymarferol fel adeiladau a chyfleusterau anhygyrch, neu fiwrocratiaeth, a gweithredu arnynt.

Er enghraifft, os nad oes gan gyfranogwyr y manylion adnabod ffurfiol sydd eu hangen i gofrestru mewn gwasanaeth, megis pasbort neu dystysgrif geni, gallai ein deiliaid grant ddangos iddynt sut i'w gael. Ac ni fyddant yn aros i'r dogfennau gyrraedd cyn gweithio gyda'r cyfranogwyr – er mwyn lleihau'r risg y gallai pobl ymddieithrio.

Maent hefyd yn gweithio gyda chyflogwyr i fynd i'r afael â chamsyniadau, eu helpu i ddeall sut y gallant fod yn fwy agored a chefnogol, a nodi addasiadau y gallant eu gwneud gyda chymorth cynlluniau sefydledig, fel [Access to Work](#).

Gwyddom fod sefydliadau sydd â hanes o weithio gyda grwpiau lleiafrifol yn fwy tebygol o fod â'u ymddiriedaeth na grwpiau cyffredinol heb unrhyw hanes o weithio gyda'r gymuned. Ac rydym yn adnabod pobl sy'n ymddiried mewn sefydliadau sy'n cael eu harwain gan bobl o'r cymunedau y maent yn eu cefnogi, neu sy'n gweithio mewn partneriaeth effeithiol a theg â grwpiau llawr gwlad a chymunedol eraill. Mae dod o hyd i ffyrdd o glywed ac ymateb i amrywiaeth o leisiau, a chydabod y ffyrdd y mae oedran, rhyw, hil, anabled, dosbarth, rhywioldeb a materion hunaniaeth eraill yn effeithio ar deithiau cyflogaeth pobl yn wahanol, yn helpu i sicrhau dull gweithredu cynhwysol a chynhwysol.



Cynhadledd dysgu - Birmingham

Rydym yn ariannu grwpiau dan arweiniad pobl sydd â phrofiad o'r materion sy'n effeithio ar eu buddiolwr – y cyfeirir atynt yn aml fel 'profiad o lygad y ffynnon' - i wneud hynny. Fel [The Limehouse Project](#), sy'n gweithio gyda thua 7,000 o drigolion o Tower Hamlets bob blwyddyn, y mwyafrif o Fangladesh. Maent yn darparu hyfforddiant (mewn busnes, blynyddoedd cynnar a Saesneg), cyngor cyflogaeth a chyfleoedd gwirfoddoli i tua 1,000 o bobl y flwyddyn.⁵ Daw pedair o bump o'u staff o'r gymuned leol fel bod ganddynt ddealltwriaeth dda o'r materion y mae pobl yn eu hwynebu, a'r cryfderau a ddaw yn eu sgil.⁶

Rydym hefyd yn ariannu grwpiau llawr gwlad fel grŵp gweithwyr mudol yn Sefton, grŵp cyflogaeth menywod yn unig Hope Women Salon yn Ealing, a phrosiect cyflogadwyedd ar gyfer pobl LHDT+ dan arweiniad Gaydio Brighton. Mae rhai o'r sefydliadau hyn yn gweithio ar ochrau galw a chyflenwi'r farchnad lafur. Maent yn helpu pobl i fanteisio ar gyfleoedd, a hefyd yn helpu cyflogwyr i greu a rheoli gweithleoedd sy'n manteisio ar botensial grwpiau heb eu cynrychioli'n ddigonol yn eu gweithlu. Mae Ieuenctid Rhyngddiwylliannol yr Alban, er enghraifft, yn fudiad a arweinir gan bobl ifanc, sy'n gwneud hyn drwy eu rhaglen [Restless Natives](#) yn Glasgow.

Camau gweithredu ar lawr gwlad i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn y farchnad lafur⁷

Mae [Babbasa](#), sefydliad ieuenctid o dan arweiniad lleiafrifoedd ethnig ym Mryste, yn gweithio gyda phobl ifanc, busnesau a'r gymuned i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn y farchnad lafur leol.

Dros y blynyddoedd, maent wedi cefnogi dros 2,200 o bobl ifanc o 67 o wahanol gefndiroedd diwylliannol gyda'u hyder, gan helpu pobl ifanc i ddod yn ddinasyddion gweithgar yn eu cymunedau a manteisio ar gyfleoedd cyflogaeth, hyfforddiant a busnes. Maent yn gwneud hyn drwy gynnal rhaglenni grymuso ieuenctid, arweinyddiaeth a chyflogaeth, gan gynnwys y rhaglen Her a ariennir gan y Loteri Genedlaethol.

Mae dros 130 o'u cyfranogwyr wedi dod o hyd i swydd, yn aml mewn digidol, gwyddoniaeth neu TG; Mae 40 o bobl ifanc wedi mynd ymlaen i sefydlu eu busnes eu hunain; mae llawer wedi dychwelyd i addysg, ac mae o leiaf 64 wedi gadael i gael mynediad i addysg uwch.

Mae Cameron, un o'u cyn-gyfranogwyr, yn disgrifio ei stori yn Babbasa: "Pan oeddwn i'n tyfu i fyny, roedd fy mywyd cartref yn llawn camdriniaeth ac roeddwn i'n wynebu ofn, poen a gelyniaeth yn barhaus [...] Nawr, rwy'n rhedeg fy musnes gwaith coed fy hun. Un diwrnod rwy'n gobeithio mynd i'r brifysgol i astudio Roboteg. Mae'n bell i ffwrdd, ond rwy'n mynd i'w wneud, ac rwy'n mynd i wneud yn siŵr fy mod yn mynd amdano bob dydd."

Maent hefyd yn gweithredu gwasanaeth recriwtio sy'n cysylltu busnesau lleol â chronfa amrywiol o dalent ifanc, y gallent ei chael yn anodd ei chyrraedd fel arall. Bryste 24/7, Plimsoll Productions, Wessex Water, ac Icon Films yw rhai o'r cwmnïau maen nhw wedi helpu i recriwtio ymgeiswyr ifanc neu leiafrifoedd ethnig. Maent hefyd yn gweithio i greu gweithleoedd mwy cynhwysol, drwy gynnal hyfforddiant cymhwysedd diwylliannol i fusnesau, cynnal dadansoddiadau cynhwysiant, a chynghori busnesau ar strategaethau a pholisïau a gynlluniwyd i wella cynhwysiant.

Yn 2020, dyfarnwyd Gwobr y Frenhines iddynt am Fenter am Hyrwyddo Cyfle (drwy symudedd cymdeithasol) am eu hymroddiad i waith cymunedol ym Mryste.

Darparu cymorth cyflogaeth

1. Teithiau unigol

Gall y llwybr o ddiweithdra i swydd fod yn gymhleth ac mae angen mwy na dim ond cofrestru pobl ar lwybr cymorth. Er y gall fod angen ychydig o anogaeth a help ar rai, bydd eraill yn mynd ar daith lawer hirach a mwy cymhleth, a allai gynnwys anfanteision.

Yr hyn sy'n wirioneddol bwysig yw bod pobl yn teimlo perchnogaeth o'r daith hon, a'u bod yn cael eu cymell i ymgymryd â'r gwahanol gamau y mae'n eu cynnwys. Dyna pam mae dull unigol, wedi'i deilwra i dalentau, diddordebau ac amgylchiadau pobl, mor bwysig. A dyma'r hyn y mae'r VCS yn ei wneud mor dda, gan ddangos i bobl eu bod yn bwysig drwy fod yn hyblyg ac addasu cymorth i'r hyn sy'n digwydd i'r person hwnnw. Ac mae'r gwasanaethau y mae llawer o sefydliadau'n eu rhedeg yn wirfoddol, gyda pholisi drws agored fel bod pobl yn gallu dychwelyd neu aros cyhyd ag y bo angen.

Newid bywydau

Mae DFN MoveForward, a ariennir drwy'r Gronfa Cyfleoedd Bywyd, yn dangos ymagwedd unigol, hyblyg ym mhob un a wna. Mae tri hyfforddwr yn gweithio gyda hyd at 15 o fyfyrwr ag anableddau dysgu ysgafn i gymedrol drwy sesiynau un-i-un a grŵp. Mae'r hyfforddwyr yn cefnogi'r bobl ifanc i ddatblygu sgiliau bywyd, dod yn fwy annibynnol a chymryd rhan mewn amrywiaeth o wahanol brofiadau yn y gweithle, gan adeiladu ar ddiddordebau a thalentau.

Ochr yn ochr â hyn, mae rheolwr partneriaethau busnes yn cysylltu myfyrwr â chyflogwyr i ddarparu diwrnodau mewnwelediad gwaith a chyfleoedd profiad gwaith, yn ogystal â chefnogi cyflogwyr i deilwra eu cynigion i anghenion pobl ifanc.

Mae hon yn rhaglen hirdymor sy'n para dros bum mlynedd, sy'n golygu bod cyfranogwyr yn cael eu cefnogi'n llawn i bontio o addysg i gyflogaeth, a hefyd drwy gamau cynnar eu bywyd gwaith. Hyd yn hyn, mae'r sefydliad wedi dechrau gweithio gyda 176 o bobl ifanc yn Llundain, Caint a Chanolbarth Lloegr.



2. Gweithiwr allweddol dibynadwy

Mae cymorth un-i-un wrth wraidd y daith i gyflogaeth. Gellid disgrifio gweithiwr allweddol dibynadwy fel mentor, mordwyaeth neu, hyfforddwr swydd, neu rywbeth arall. Ond yn y bôn, mae'n ymwneud â chael person ymroddedig i ffurfio perthynas ddibynadwy gyda'r cyfranogwr, a fydd yn dod i'w hadnabod a'u deall, ac a fydd gyda hwy drwyddi draw.

Mae gan weithwyr allweddol sgiliau arbenigol. Maent yn gwybod sut olwg sydd ar y daith i gyflogaeth, yn deall realiti marchnadoedd llafur lleol, ac mae ganddynt y sgiliau rhyngbersonol sydd eu hangen i gefnogi a grymuso pobl. Mae Talent Match Plus Lerpwl wrthi'n datblygu cymhwyster wedi'i deilwra ar gyfer y rôl hon, yn seiliedig ar y syniad bod yr yrfa yn gymaint o alwedigaeth â nyrsio neu addysgu, ac felly mae angen dull tebyg o ran yr hyfforddiant a'r cymorth a roddir.

Bydd y gweithiwr allweddol yn asesu anghenion, talentau a dyheadau pob person. Ond i rai, mae angen i waith ddigwydd hyd yn oed cyn y gellir ymgymryd â'r cam hwn. Ymwelodd un gweithiwr cymorth ar ein rhaglen Adeiladu Gwell Cyfleoedd (BBO) â chyfranogwr yn eu cartref am nifer o wythnosau a siarad â nhw drwy ddrws yr ystafell wely nes eu bod yn teimlo'n barod i ddod allan. Mae mentoriaid o [Greater Manchester Talent Match](#) yn cynnal cyfarfodydd cychwynnol gyda phobl ifanc yn eu cartrefi – boed hynny'n gartref teuluol neu'n gysgod digartref. Yna byddant yn parhau wrth iddynt ddechrau: mae staff yn mynd gyda phobl ifanc am dro i'w helpu i fagu'r hyder i gynnal CVs, mynd draw i gyfweliadau a diwrnodau agored, eu gyrru i'r gwaith ar eu diwrnod cyntaf, a mynychu apwyntiadau y maent wedi helpu i'w gwneud ar gyfer pobl ifanc.⁸

Cymorth unigol

Mae gwasanaeth cyflogi [Scottish Association for Mental Health](#) yn defnyddio ymyriad arbenigol a elwir yn Lleoliad a Chymorth Unigol (IPS), sy'n ymgorffori cynghorwyr cyflogaeth mewn timau iechyd meddwl i helpu pobl sy'n profi problemau iechyd meddwl hirdymor i gael gwaith.⁹ Cefnogir cyfranogwyr ar sail un-i-un i nodi ac adeiladu ar eu cryfderau a'u diddordebau drwy fodel 'lle a hyfforddi' lle mae pobl yn cael cyfle i gael profiad a derbyn hyfforddiant ochr yn ochr â lleoliadau.

Yn 2018/19, cafodd 277 o bobl gymorth gyda 45% yn dechrau cyflogaeth o ganlyniad i'r cynllun. Dywedodd un cleient: "Heb gymorth IPS a'm seicolegydd dydw i ddim yn meddwl y byddwn i wedi bod yn barod am waith. Mae IPS wedi fy helpu i ddod o hyd i swydd addas rwy'n ei charu a'i mwynhau."¹⁰

3. Gweld y darlun cyflawn

Mae gwasanaethau cyflogaeth annibynnol yn chwarae rhan hanfodol i bobl sy'n chwilio am waith, ond pan fydd gan bobl anghenion lluosog neu fwy cymhleth neu pan fydd angen cymorth arnynt gan amrywiaeth o wasanaethau, gallant ddisgyn drwy'r bylchau neu weld un mater yn cyrraedd argyfwng hyd yn oed tra bod eraill yn gwella. Dyna pam mae sefydliadau VCS yn cydweithio fwyfwy, a chyda phartneriaid cyhoeddus a phreifat, i greu gwasanaethau integredig a all, gyda'i gilydd, fynd i'r afael â phobl sydd â materion sy'n gysylltiedig â gwaith a materion nad ydynt yn ymwneud â gwaith heb orfod eu cyfeirio at wasanaethau eraill; gall pobl gael popeth sydd ei angen arnynt o un lle, neu gan un darparwr.

Mae llawer o ddeiliaid grantiau yn gweithio i ymgorffori cymorth iechyd meddwl yn eu holl waith cyflogaeth, gan ei gydnabod fel mater sy'n effeithio ar bobl o bob oed a chefnidir. Arferai Talent Match Plus Lerpwl gyfeirio pobl ifanc at ddarparwyr arbenigol a chanolbwyntio ar gyflogaeth ar wahân. Ond sylweddolodd staff yn fuan eu bod wedi colli rhai pobl yn ystod y broses atgyfeirio, felly dechreuon nhw gynnwys yr arbenigedd hwn yn eu gwasanaeth eu hunain ac erbyn hyn maent yn defnyddio dull o roi cymorth cyflogaeth sy'n seiliedig ar drawma. Mae'r sefydliad bellach yn darparu therapi lleferydd ac iaith, cwnsela a therapi ymddygiadol - i gyd yn fewnol ac wedi'u hintegreiddio i amgylchedd dibynadwy. Mae hyn yn atal pobl rhag rhoi'r gorau iddi wrth fynd i'r afael â rhai o'r materion personol ac sefydledig iawn a oedd yn atal cyfranogwyr rhag dod o hyd i swydd a'i dal.



Fulfilling Lives Newcastle

4. Rhwystrau bach

Nid oes angen cymorth arbenigol ar bawb; mae llawer yn elwa o gymorth i wneud newidiadau syml yn eu bywydau a all wella eu cyflogadwyedd. Gallai hyn fod yn adeiladu arferion, goresgyn rhwystrau ymarferol, neu gaffael sgiliau y mae llawer ohonom yn eu cymryd yn ganiataol.

Mae teithio'n fater cyffredin; gall teithiau bws, er enghraifft, fod yn gymhleth, ac efallai na fydd pobl nad ydynt wedi arfer teithio ar drafnidiaeth gyhoeddus yn gwybod am systemau newydd fel taliadau contactless. Mae llawer o elusennau rydym yn eu hariannu yn darparu hyfforddiant teithio i fynd drwy'r manylion hyn, tra bod eraill, fel [Kickstart Norfolk](#), yn darparu arian ar gyfer sgwteri neu feiciau fel y gall pobl deithio i'r gwaith, hyfforddiant neu hyfforddeiaethau. Gallai'r arian hefyd dalu am gost trwyddedau gyrru a dillad ac offer diogelwch perthnasol.

Wrth ymateb i geisiadau gan bobl sydd am ymuno â'r diwydiant adeiladu ond nad oes ganddynt yr arian i gael y caniatadau, mae'r [Welsh Centre for Action on Dependency and Addiction](#) yn cynnal prosiect peilot i ariannu costau sy'n gysylltiedig â'r Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu ar gyfer gweithwyr. Mae'r cynllun peilot hwn yn cwmpasu hyfforddiant iechyd a diogelwch, ffioedd cofrestru cardia, costau cyrsiau, a threuliau teithio i'r rhai sydd â diddordeb mewn gyrfa ym maes adeiladu.

Mae [Getting Ahead \(Symud Ymlaen\)](#), rhaglen arall yng Nghymru, yn paratoi pobl ifanc ar gyfer agweddau ymarferol bywyd gwaith, megis dillad gwaith priodol, cynllunio teithio a chyllidebu, yn ogystal â darparu hyfforddiant sgiliau mwy traddodiadol.

Mae rhai prosiectau BBO yn defnyddio rhagnodi cymdeithasol i helpu pobl i oresgyn materion iechyd corfforol neu feddyliol a allai fod yn eu hatal rhag gweithio. Gallai hyn fod yn dod o hyd i reswm dros dreulio mwy o amser yn yr awyr agored, datblygu trefn well ar gyfer ymarfer corff, neu wneud y gorau o gyfleoedd i wneud ffrindiau a goresgyn unigedd.

Gwerth hyblygrwydd

Pan fydd arian grant yn hyblyg, gall darparwyr roi mynediad i fentoriaid a gweithwyr allweddol at gronfeydd dewisol y mae mawr eu hangen. Gellir defnyddio'r rhain i fynd i'r afael â rhwystrau ymarferol cost isel.

Er enghraifft, lluniodd mentoriaid o'r rhaglen Gwneud iddo Weithio yn yr Alban becynnau cymorth ymarferol i helpu rhieni unigol sy'n dychwelyd i'r gwaith. Gellid defnyddio arian dewisol i dalu am gostau bwyd, dillad a theithio rhwng y taliad budd-dal diwethaf a'r diwrnod cyflog cyntaf yn swydd newydd y cleient.

Mae gweithwyr allweddol yn yr [Artillery Youth Centre](#) yn Belfast yn ariannu pethau fel profion gyrru.¹¹ Mewn achosion eraill, maent yn talu am ddillad cyfweld neu docynnau trê'n ar gyfer cyfweiliadau. Symiau bach iawn o arian yw'r rhain yn aml, ond maent yn gwneud gwahaniaeth mawr

5. Y gefnogaeth gywir ar yr adeg gywir

I lawer o bobl sy'n wynebu problemau cymhleth neu rwystrau i gael swydd, fel caethiwed a thai, mae angen nodi'r rhain a mynd i'r afael â hwy yn gyntaf. "Rydym bellach yn cael sgwrs i'r digartref yn yr apwyntiad cyntaf", esboniodd staff o [Birmingham Changing Futures](#). "Cael to parhaol dros eu pen yw'r flaenoriaeth, nid cael swydd. Rydym yn cytuno mai eu hymrwymiad yw dod o hyd i lety diogel a dim ond ar ôl i hynny gael ei wneud y byddwn yn canolbwyntio ar hela am swyddi."¹²

I eraill, cyflogaeth, hyfforddiant neu gymwysterau yw'r 'bachyn' a dim ond yn ddiweddarach y gellir datgelu a mynd i'r afael â materion eraill yn y cefndir. Derbyniodd Hope Women Salon, sydd wedi'i leoli yn Ealing, £1,000 o arian y Loteri Genedlaethol i alluogi menywod i ddysgu sgiliau sylfaenol yn y sector harddwch, ochr yn ochr â sgiliau ysgrifennu CV a chyfweld. Mae'r gweithgareddau cyflogadwyedd hyn ar y cyd wedi creu amgylchedd lle nad yw menywod yn gwella eu sgiliau'n unig, ond yn rhannu ac yn dechrau mynd i'r afael â phroblemau y maent yn eu hwynebu gartref ac yn y gymuned.

Efallai mai'r nod yn y pen draw yw cynyddu cyflogadwyedd, ond gan nad yw rhai cyfranogwyr yn 'barod am waith', mae prosiectau'n defnyddio ffyrdd creadigol i'w helpu i symud gam wrth gam tuag at y pwynt hwn. Wedi'i ariannu drwy BBO, mae'r [Real Ideas Organisation](#) yn defnyddio bathodynau digidol i adnabod cymwyseddau. Er mwyn ennill eu [Professional Skills Badge](#), mae angen i gyfranogwyr ddangos rhai o'r sgiliau a'r rhinweddau allweddol y mae cyflogwyr yn chwilio amdanynt, fel dibynadwyedd, gwaith tîm, cadw amser a phresenoldeb. Mae'r bathodynau'n helpu i gadw pobl yn frwdfrydig ac yn ymgysylltiedig, ac maent wedi cael eu rhannu â chyflogwyr fel tystiolaeth o alluoedd cyfranogwyr. Yn 2018/19, cefnogodd y sefydliad 125 o bobl i gyflogaeth a 1,500 o bobl mewn mentrau cymdeithasol a gweithgareddau cymunedol, yn ogystal â dod o hyd i 95 o leoliadau gwaith i bobl ifanc.¹³

"I rai defnyddwyr gwasanaeth, daeth cyflogaeth â sefydlogrwydd; i eraill mae sefydlogrwydd yn eu gosod ar y llwybr at gyflogaeth."¹⁴

Rhaglen Gwerthuso, Better Off

Addasu yn ystod Covid-19

Mae angen i wasanaethau cyflogaeth effeithiol fod yn ddigon hyblyg i newid ac addasu yn ystod argyfwng. Mae timau Talent Match wedi cael llwyddiannau gyda gwasanaethau o bell yn ystod y pandemig. Roedd cau'r ddarpariaeth wyneb yn wyneb yn effeithio'n negyddol ar lawer o bobl. Ond ar yr un pryd roedd yn gwneud gwasanaethau'n fwy hygyrch i rai, fel pobl sy'n ei chael hi'n anodd gadael y tŷ neu siarad â phobl yn bersonol, neu bobl sy'n byw mewn ardaloedd gwledig. Nododd Talent Match Plus Lerpwl gyfradd ymgysylltu o 90% gyda chwmsela ar-lein a dros y ffôn, sy'n llawer uwch nag ymgysylltu mewn darpariaeth wyneb yn wyneb.

Mae llawer o ddarparwyr yn bwriadu parhau i redeg gwasanaethau o bell wrth symud ymlaen, ochr yn ochr â darpariaeth wyneb yn wyneb.

Mae **This Ability** (Talent Match Plus Humber) wedi datblygu llwyfan ar-lein pwrpasol cwbl newydd i ddysgwyr, y mae gan lawer ohonynt gyflyrau iechyd sylfaenol ac maent yn awyddus i adael cartref. Mae'r llwyfan ar-lein yn cynnig mynediad 24/7 i hyfforddiant ac mae hefyd yn rhoi hwb i allu'r prosiect i olrhain dysgu a chynnydd.

Mae **Game Changer**, prosiect BBO sydd wedi'i leoli yng Nghernyw ac Ynysoedd Scilly, yn rhedeg Banc Cyfle sy'n cysylltu pobl ifanc â busnesau lleol i ddarparu profiad seiliedig ar waith, mentora a mewnwleidiad i lwybrau gyrfa a sector. Ers i gyfyngiadau Covid-19 fod ar waith, mae wedi cael ei symud ar-lein. Mae hyn wedi galluogi llawer o bobl ifanc i fynychu sesiynau ar-lein am y tro cyntaf; yn flaenorol, roedd cysylltiadau trafndiaeth gwael yn gwneud hyn yn rhy anodd. Ers i'r pandemig ddechrau, mae'r prosiect wedi cysylltu pobl ifanc â chwmni cyfreithiol lleol, cwmni glanhau amgylcheddol a moesegol, a saer pwrpasol lleol.

Ond nid yw wedi bod yr un fath i bawb. Mae eraill wedi profi trawma yn ystod y cyfyngiadau symud gan gynnwys camdriniaeth a pherthnasoedd gwael. Am y rheswm hwn, mae mentoriaid Talent Match wedi parhau i weithio gyda goroeswyr a chyflawnwyr trais domestig drwy Gydol Covid-19. Mae hyn wedi cynnwys trefnu cwmni tacsis lleol i fynd â phobl ifanc sy'n byw mewn amgylchiadau o'r fath i orsaf heddlu leol os ydynt yn derbyn hysbysiad o argyfwng, yn gollwng hanfodion ac yn darparu 'pecynnau gofal'. Drwy'r gwasanaeth hwn, rhoddwyd ffôn i un fenyw ifanc; eitem £10 a achubodd ei bywyd.

6. Cymorth cymheiriaid

Ochr yn ochr â chymorth un-i-un, mae elusennau cyflogaeth yn defnyddio cefnogaeth cymheiriaid a gwaith grŵp i greu cysylltiadau a rhwydweithiau ar gyfer pobl y maent yn eu cefnogi. Mae gwaith grŵp yn galluogi pobl i rannu profiadau gyda'r rhai sy'n mynd drwy bethau tebyg. Rydym hefyd wedi dysgu y gall cymorth gan gymheiriaid atal pobl rhag datblygu dibyniaeth ar eu gweithiwr allweddol.

Mae gwaith elusen cyflogaeth y lluoedd **RFEA** wrth gefnogi cyn-filwyr milwrol yng Ngorllewin yr Alban yn canolbwyntio ar gymorth gan gymheiriaid. Mae cyn-filwyr milwrol yn profi materion penodol i gael mynediad at gyflogaeth a'i chynnal, gan gynnwys diffyg profiad o rolau sifil a phrosesau recriwtio nad ydynt yn filwrol, a gwahaniaethau diwylliannol rhwng gweithleoedd milwrol a sifiliaid. Nid yw gwasanaethau cyflogaeth bob amser yn deall y materion penodol hyn, a dyna pam mae RFEA yn darparu cymorth arbenigol gan gymheiriaid. Yn 2019, cefnogodd RFEA 168 o bobl yng Ngorllewin yr Alban, gan helpu bron i 45% o'r rheini i gael gwaith neu hyfforddiant cynaliadwy.

Gosod pobl i lwyddo

1. Beth i ddisgwyl yn y gweithle

Os nad ydych erioed wedi gweithio o'r blaen, mae'n anodd gwybod sut beth fydd hi pan fyddwch chi'n dechrau, a beth fydd yn ddisgwyliedig gennych chi. Dim ond rhai o'r cymwyseddau yn y gweithle sydd eu hangen arnom i gyd yw gosod nodau, cyfathrebu â chydweithwyr, rheoli amser, ac ymdrin â sefyllfaoedd anodd. Mae'r prosiect [Skilling Up](#) yng Ngogledd Iwerddon yn darparu rhaglen datblygiad personol sy'n cwmpasu'r cymwyseddau hyn ar gyfer pobl ifanc sy'n allan o waith. Mae'r prosiect, a ddarperir gan ganolfan ieuencid leol, hefyd yn dysgu sgiliau galwedigaethol sy'n ddefnyddiol ar gyfer llawer o swyddi, gan gynnwys hylendid bwyd, cymorth cyntaf a theori gyrru.

Nid yw bob amser yn bosibl adnabod y sgiliau newydd hyn drwy gymwysterau, felly mae rhai o'n prosiectau wedi datblygu eu systemau eu hunain i gydnabod cyflogadwyedd. Mae [This Ability](#) yn cefnogi pobl ifanc ag anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor i gyflogaeth yn Hull a Dwyrain Riding. Mae'r prosiect yn darparu cymorth a hyfforddiant arbenigol, yn ogystal â chyfleoedd i archwilio a phrofi cyflogaeth mewn gwahanol sectorau. Mae cyfranogwyr yn defnyddio [Employability Passport](#) i gofnodi a dilysu sgiliau meddal fel dibynadwyedd, bod yn agored, cymhelliant a gwydnwch, y maent wedi'u datblygu drwy eu lleoliadau gwaith a'u hyfforddiant.

Amgylcheddau newydd, profiadau newydd¹⁵

Mae'r cynllun [Prentis Cymunedol](#), sy'n cael ei redeg gan y gronfa [#iwill](#), yn codi dyheadau drwy amlygu pobl ifanc i wahanol opsiynau gyrfa ac amgylcheddau gwaith.

Pan oedd grŵp o fenywod ifanc yn Birmingham yn gweithio gyda chyflogwr yng nghanol y ddinas, bu'n rhaid iddynt deithio i swyddfeydd canol y ddinas ar ôl ysgol. Roedd hyn yn her, nid oherwydd y gost ond am nad oedd y menywod ifanc am deithio i ganol y ddinas yn unig, ac roedd eu rhieni hefyd yn poeni am hyn.

Mae dod i gysylltiad ag amgylcheddau newydd yn rhan o'r profiad, felly nid oedd rheolwr y prosiect am ddod o hyd i leoliad mwy lleol ar gyfer y sesiynau. Yn hytrach, siaradodd â rhieni i'w sicrhau a sefydlu ymddiriedaeth. Sefydlodd gludiant bws mini ar gyfer sesiynau cychwynnol a oedd wedyn yn cael ei ddiddymu'n ôl ac yn hytrach roedd aelod o staff cyfeillio yn mynd gyda'r menywod ifanc ar y bws. Roedd hyn hefyd yn helpu'r menywod ifanc i adeiladu eu hannibyniaeth, a oedd yn gweithio gan fod y grŵp yn mynd i sesiynau ar eu pen eu hunain ar drafnidiaeth gyhoeddus cyn bo hir.

2. Cymorth mewn gwaith

Mae dod o hyd i swydd yn gyflawniad gwyb. I lawer mae'n ddechrau newydd, ond nid diwedd eu taith. Mae llawer o bethau a all barhau i effeithio ar allu pobl i aros yn y gwaith neu symud ymlaen ynddo, fel perthnasoedd gwaith, moeseg, ymddygiad yn y gweithle, a materion personol parhaus.

“Dydw i ddim yn meddwl ei bod hi'n anodd dod o hyd i swydd yn gyffredinol, ond dod o hyd i un rydych chi eisiau ei wneud ac y byddwch chi'n angerddol amdano ac y gallwch chi weld eich hun yn aros i mewn – dyna sy'n anodd. Nid yn unig oherwydd ei bod yn anodd mynd i mewn, ond hefyd oherwydd efallai na fyddwch chi'n gwybod beth rydych chi eisiau ei wneud.”¹⁶

Person ifanc, Talent Match

Dyna pam mae llawer o'n deiliaid grant yn ymestyn eu cefnogaeth i'r gweithle, gan barhau i helpu cyfranogwyr dri i chwe mis i'w swydd gyntaf neu newydd. Gallai hyn fod yn bethau fel cyngor ar y broses i'w dilyn wrth deimlo'n sâl, neu arweiniad ar beth i'w wneud pan fydd rhywun yn anghytuno â chi yn y gwaith.¹⁷ Neu gall fod yn gymorth ymarferol, er enghraifft i gael dillad addas sy'n gysylltiedig â gwaith neu gymorth i drefnu gofal plant.

Mae'r rhaglen Getting Ahead (Symud Ymlaen) yng Nghymru wedi cyflogi cyfryngwyr i helpu i lyfnhau unrhyw broblemau rhwng gweithwyr newydd a chyflogwyr. Mae [New Leaf](#), prosiect BBO yn Swydd Gaer, yn y cyfamser, wedi canolbwyntio ar gefnogi'r rhai sydd angen cymhelliant i aros mewn gwaith pan fyddan nhw'n dod o hyd i bethau'n galed. Mae eu mentoriaid yn helpu cyfranogwyr i ddatblygu strategaethau i ymdopi wrth deimlo eu bod wedi'u llethu, a'u helpu i siarad drwy sefyllfaoedd fel y gallant stopio a myfyrio cyn gwneud unrhyw benderfyniadau brys.

Mae [Social Enterprise Lancashire Network](#) yn casglu pobl o'u cartrefi ac yn prynu clociau larwm i bobl nad oes ganddynt un, fel nad ydynt yn colli eu diwrnod cyntaf yn y gwaith, nac yn cyrraedd yn hwyr.

Dylai'r cymorth parhaus hwn gael ei roi gan yr un person dibynadwy os oes modd, ond gallai hefyd gael ei ddarparu gan rywun sydd wedi graddio o'r rhaglen ei hun, ac sydd â phrofiad o lygad y ffynnon i'w rannu.

Er mwyn cynyddu cynaliadwyedd canlyniadau, dylai cymorth fod ar gael i gyflogwyr hefyd, yn enwedig i gyflogwyr bach a chanolig. Efallai y bydd angen help arnynt i ddeall yr hyn y gallant hwy, eu goruchwylwyr a gweithwyr eraill ei wneud i bontio i'r gweithle mor llyfn â phosibl. Efallai y bydd angen gwaith hefyd i chwalu stigma a chamsyniadau oherwydd rhagfarn neu ddiffyg dealltwriaeth, a hebdo gallai swydd wneud mwy o niwed na lles.

Gyda chaniatâd y cyflogai, mae gweithwyr allweddol o [South Yorkshire Housing Association](#) weithiau wedi rhannu cynlluniau lles cyfranogwyr gyda chyflogwyr i ddangos iddynt ble mae eu cryfderau. Ac mae cynghorwyr cyflogaeth yn [Working For Carers](#) wedi siarad â rheolwyr llinell ar ran y gofalwr am eu cyfrifoldebau gofalu a sut y gallant reoli eu gwaith o'u cwrpas. Mae staff [Accelerate](#), gwasanaeth cyflogaeth am ddim yn Swydd Warwick, wedi gweithio gyda gweithwyr i greu cylchoedd cymorth yn y gweithle i helpu cyfranogwyr i ymgartrefu mewn swydd a chynnal cyflogaeth.¹⁸

Yn yr Alban, buddsoddidd Moving Up gyfanswm o dros £3 miliwn o arian y Loteri Genedlaethol yn 2012-2018 i chwalu rhwystrau i gyflogaeth a dilyniant i bobl sydd dan anfantais yn y gweithle. 19 Er enghraifft, defnyddiodd [Glasgow Centre for Inclusive Living](#) eu grant Loteri Genedlaethol i sefydlu ei Academi Cydraddoldeb, a oedd yn cynnig lleoliadau i raddedigion i bobl anabl a chymorth i gyflogwyr ddatblygu eu harferion cydraddoldeb ac amrywiaeth.



Drink Well Age Well

Time to Shine

Mae rhaglen **Time to Shine** The Rank Foundation yn creu cyfleoedd i bobl ledled y DU sy'n dangos potensial arweinyddiaeth i ymgymryd â rolau yn y VCS. Mae'r ffocws ar bobl sydd â phrofiad o lygad y ffynnon nad ydynt erioed wedi bod mewn gwaith, sy'n cael eu tangyflogi (mewn rolau nad ydynt yn cyd-fynd â'u sgiliau a'u profiad), neu sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl amser hir. Mae'r lleoliadau cyflogedig hyn yn bwysig, gan fod angen gradd prifysgol ar y rhan fwyaf o interniaethau VCS, gydag ychydig o gyfleoedd i bobl sydd â phrofiad a enillwyd y tu allan i addysg, megis gwirfoddoli.

Mae Time to Shine yn rhoi'r un gwerth ar yr hyn y gall arweinydd ei gynnig i sefydliad a'r hyn y gallant ei ennill o'u lleoliad. Mae sefydliadau'n cyflwyno rôl benodol lle gall y cyfranogwr ddysgu a thyfu, yn hytrach na dim ond bod yn bâr ychwanegol o ddwylo. Mae hyn yn galluogi sefydliadau i greu rolau sydd eu hangen arnynt ond ni allant ddarparu adnoddau heb dystiolaeth. Yna, maent yn nodi rhywun y credant y gallai ffithio'r rôl hon, a allai fod yn wirfoddolwr neu'n fuddiolwr presennol.

Yn ystod y lleoliad, mae arweinwyr a'u rheolwyr yn mynychu gweithdai a digwyddiadau, ac yn cymryd rhan mewn grwpiau dysgu bach a rhaglen fentora. Mae ganddynt hefyd fynediad at fwrariaethau drwy gydol y flwyddyn.

Mae'r rhan fwyaf o bobl sy'n cwblhau eu lleoliadau yn dewis parhau i weithio yn y sector. Mae rhai yn dod o hyd i rolau parhaol o fewn eu sefydliad lletyol. Mae eraill yn mynd ymlaen i chwarae rolau mwy gweithredol ac effeithiol yn eu cymunedau, gan gynnwys creu busnesau neu elusennau eu hunain, neu ddilyn rolau cymdeithasol, gwaith ieuenctid neu roi gofal.

Ers i ni weithio mewn partneriaeth â The Rank Foundation i gynyddu'r ddarpariaeth ledled y DU yn 2019, mae ein grant wedi galluogi 104 o bobl i ddechrau lleoliadau yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Bydd hyn yn cael ei gynyddu yn 2021 i 250, diolch i gyllid ychwanegol gan raglen Her Gymunedol y llywodraeth.

Gall y rhaglen fod yn achubiaeth hanfodol, fel yr eglurodd un cyfranogwr: "Es i i'r Ganolfan Waith ond fe ddywedon nhw wrthyf fy mod wedi cael fy arwyddo am oes oherwydd fy anabledau [...] ond roedd gen i ddyheadau fel unrhyw berson normal [...] Roeddwn i eisiau gwneud rhywbeth gyda fy mywyd, i ddangos i bobl ag anabled y gallwch chi weithio."²⁰

Cyfeirnodau

- 1 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, di-waith, NEET, nad ydynt mewn addysg na hyfforddiant, nid mewn cyflogaeth, menter gymdeithasol, sgiliau cyfweld, paratoi ar gyfer cyflogaeth, profiad gwaith, sgiliau gwaith, neet.
- 2 Pearson, S. and Lindsay, C. (2015). Making It Work, Learning and Evaluation Briefing 1: Engaging lone parents [heb ei gyhoeddi]
- 3 Flynn, D. (2019). Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Cyn-filwyr a ariennir gan y Loteri Fawr: Adroddiad Terfynol, Mehefin 2019. [ar-lein]. Ar gael yn: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/BLF-Veterans-Service-Evaluation-Report-Final.pdf [[Wedi'i weld 08 Mawrth 2021]
- 4 Big Lottery Fund (2018). Talent Match. Achievements and lessons for policy and programme design. Available at: tnlcommunityfund.org.uk/media/documents/talent-match-briefing.pdf [accessed 23 Apr 2021]
- 5 The Limehouse Project (2020). Adroddiad Blynyddol a Datganiadau Ariannol. Ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2020.
- 6 The Limehouse Project (2020). Cais am grant i Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol ar gyfer Cymorth Covid-19 Brys. [heb ei gyhoeddi]
- 7 Babbasa (2020). Babbasa impact report 2020 [ar-lein]. Ar gael: babbasa.com/wp-content/uploads/2020/09/Babbasa-Impact-Report-2020.pdf [Wedi'i weld 09 Ebrill 2021]
- 8 Greater Manchester Centre for Voluntary Organisation (2020). Greater Manchester's Hidden Talent's response to the Covid-19 crisis [ar-lein]. Ar gael: [gmcvo.org.uk/system/files/publications/GM's Hidden Talent - Covid-19 response.pdf](https://gmcvo.org.uk/system/files/publications/GM's%20Hidden%20Talent%20-%20Covid-19%20response.pdf) [Wedi'i weld 08 Mawrth 2021]
- 9 Scottish Association for Mental Health (heb ei ddyddio). Individual Placement and Support (IPS) Services [ar-lein]. Ar gael: samh.org.uk/about-us/individual-placement-and-support-ips-services [Wedi'i weld 09 Ebrill 2021]
- 10 Scottish Association for Mental Health (2019). Individual Placement and Support (IPS) [ar-lein]. Ar gael: samh.org.uk/documents/IPS_infographic_2019.pdf [accessed 14 April 2021]
- 11 Artillery Youth Centre (2020). Project Monitoring Form – Northside Family Support Programme - Project Year 4 [heb ei gyhoeddi]
- 12 Birmingham Changing Futures Together (heb ei ddyddio) New approach at the DWP transforms engagement [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/case-study_DWP-V1.pdf [Wedi'i weld 08 Mawrth 2021]
- 13 Real Ideas Organisation (2019). Our impact 18/19 [ar-lein]. Ar gael: realideas.org/about-us/our-impact/ [Wedi'i weld 07 Ebrill 2021]
- 14 Hall Aitken (2008). Better Off evaluation Final report [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/betteroff_final_report.pdf [Wedi'i weld 08 Mawrth 2021]
- 15 Kearney-Bambridge, G. cyfweiliad 8 Hyd 2019.

- 16 London Youth (2018). Hidden in Plain Sight: Young Londoners unemployed yet unsupported [ar-lein]. Ar gael: londonyouth.org/wp-content/uploads/2018/05/Hidden-in-Plain-Sight-Web-Version.pdf [Wedi'i weld 08 Mawrth 2021]
- 17 Ecorys (2020). Papur dysgu cymorth yn y gwaith. [ar-lein] Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/BBO-Learning-Report-In-Work-Support.pdf [Wedi'i weld 08 Mawrth 2021]
- 18 Ecorys (2020).
- 19 Scothorne, R. (2015). Understanding More about Big Lottery Fund's Moving Up Projects [ar-lein]. Ar gael: tnlcommunityfund.org.uk/media/insights/documents/MovingUp_Report_Final.pdf [Wedi'i weld 09 Ebrill 2021]
- 20 The Rank Foundation (2017). Time to Shine Impact Film 2017 [ar-lein]. Ar gael: youtube.com/watch [Wedi'i weld 07 Ebrill 2021]

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 20211

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: Jo Woodall and Anne-Mari Hall

Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol Fersiwn 1. Cyhoeddwyd ym mis Ebrill 2021.
Cyfeirnod: KL21-03