

2018 Gwybodaeth a Dysgu pecyn gwybodaeth rhaglen



Talent Match



ARIENNIR GAN Y
LOTERI GENEDLAETHOL
NATIONAL
LOTTERY FUNDED

Cyflawniadau a gwersi yn ymwneud â chynllunio polisiau a rhaglenni



Mae'r pecyn gwybodaeth hwn wedi'i anelu at y sawl sydd eisiau gwybod mwy am Talent Match, sef rhaglen gyflogadwyedd ieuenctid unigryw a gychwynnwyd ac a ddyluniwyd gyda phobl ifanc ac a ariannwyd gan y Gronfa Loteri Fawr. Mae'r pecyn gwybodaeth hwn yn esbonio'r egwyddorion y tu ôl i ymagwedd Talent Match ac yn rhoi crynodeb o brif gyflawniadau'r 3.5 blynedd cyntaf. Rydym hefyd wedi cychwyn rhannu ein dysg yn ymwneud â chynllunio a gweithredu gwasanaethau ar gyfer pobl ifanc sy'n cael eu hystyried fel y sawl y pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur.

Geiriau allweddol i gyfeirio atynt: Talent Match, pobl ifanc, NEETs, cyflogaeth ieuenctid, diweithdra, cyflogaeth, ieuenctid cudd, cyd-gynhyrchu, iechyd meddwl, ymgysylltu â chyflogwyr

Ionawr 2018

Cyflwyniad

Beth yw Talent Match?

Rhaglen £106 miliwn yw Talent Match (TM) a ariennir gan y Gronfa Loteri Fawr¹ i gefnogi pobl ifanc 18 i 24 oed sydd angen cefnogaeth ychwanegol i'w helpu ar eu llwybr i gyflogaeth².

Mae Talent Match yn targedu'r bobl ifanc hynny sy'n cael eu hystyried fel y sawl y pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur. Mae hyn yn cynnwys pobl ifanc sydd wedi bod yn ddi-waith am gyfnod hir a phobl ifanc â bywydau cymhleth sy'n wynebu rhwystrau lluosog ar gyflogaeth. Mae ein partneriaethau hefyd yn cynnal gwaith allgymorth i adnabod, ymgysylltu a chefnogi'r sawl a elwir yn 'ieuenctid cudd' sef pobl ifanc sydd ddim yn derbyn budd-daliadau neu'n ymgysylltu â chyflogaeth, addysg neu hyfforddiant.

Mae Talent Match yn adeiladu ar ymagwedd gyda phobl ifanc yn ganolog i'r ymagwedd honno ac sy'n rhoi dymuniadau a dyheadau pobl ifanc yn gyntaf, cyn rhai'r gwasanaethau sydd yno i'w cefnogi. Mae ein partneriaethau lleol yn gweithio gyda phobl ifanc i sefydlogi eu bywydau, i gefnogi eu dyheadau ac i'w darparu â'r sgiliau ac agweddau a fydd yn eu helpu i gymryd eu camau cyntaf at gyflogaeth. Yn ychwanegol at gefnogaeth ymarferol, mae partneriaethau TM yn ceisio gwella polisïau ac arferion lleol mewn perthynas â phobl ifanc.

Mae Talent Match yn gweithredu mewn 21 ardal Partneriaeth Menter Leol (LEP) ar draws Lloegr sydd â lefelau uchel o ddiweithdra ymysg pobl ifanc. Mae'r rhaglen yn rhedeg am bum mlynedd o 2014 i 2018.

Mae'r pecyn gwybodaeth hwn yn tynnu ar ganlyniadau o'r 3.5 blynedd cyntaf, gan ddefnyddio gwybodaeth o 2014 hyd at 2017³. Rydym yn gweithio gyda'r Ganolfan Ymchwil Ranbarthol, Economaidd a Chymdeithasol ym Mhrifysgol Sheffield Hallam a'i bartneriaid i werthuso effaith y rhaglen⁴.

Stori Talent Match

Mae'r Gronfa Loteri Fawr yn dilyn ymagwedd 'Pobl yn Arwain' sy'n rhoi cymunedau a defnyddwyr gwasanaethau wrth wraidd newid cymdeithasol. Mae Talent Match yn gynrychiolaeth wirioneddol o'r ymagwedd hon. Yn 2012, gwahodd y Gronfa Loteri Fawr 20 o bobl ifanc o wahanol gefndiroedd i ymgynghori â'u cyfoedion i ddarganfod beth oedd wir yn bwysig iddynt ac i archwilio sut gellid defnyddio ariannu'r Loteri i'w helpu i gyflawni eu dyheadau. Ymgynghorodd ein panel ieuenctid â 2,000 o gyfoedion gyda hyn yn arwain at ddwy allweddol i'r Gronfa; gofynnon nhw i ni gefnogi llesiant (meddwl) pobl ifanc a'i gwneud yn haws i bobl ifanc gael swydd. Dyma sut gychwynnodd Talent Match.

Ers hynny, mae ein buddiolwyr wedi bod yn rhan o bob agwedd o ddylunio'r rhaglen ac mae ein partneriaethau'n cyflwyno eu gwasanaethau *gydag* ein cyfranogwyr yn hytrach nag *iddyn nhw*. Mae ein cyfranogwyr ifanc yn eistedd ar fyrddau gwneud-penderfyniadau'r partneriaethau lleol fel partneriaid cyfartal. Maen nhw hefyd yn dylunio ymgyrchoedd a gwasanaethau ac yn eu rhoi ar waith, yn cyfrannu at hyfforddi staff yn y partneriaethau ac mewn asiantaethau partner, yn cynnal ymchwil ar fuddiolwyr, yn gwerthuso gwasanaethau ieuenctid ac yn cyfweld ag ymgeiswyr (staff a darparwyr) sydd eisiau gweithio gyda Talent Match. Credwn fod hyn oll yn gwneud Talent Match yn rhaglen gyflogadwyedd ieuenctid gwbl unigryw.

Egwyddorion Talent Match

Mae cymryd rhan yn Talent Match yn wirfoddol ac mae ein partneriaethau'n gweithio'n hyblyg gyda buddiolwyr - am gymaint o amser ag sydd angen, heb unrhyw gosb am golli apwyntiadau neu rwystrau ar hyd y daith. Mae ymagwedd TM yn cydnabod na fod dilyniant pobl ifanc sydd wedi byw bywydau cymysglyd yn llinol.

Yn ganolog i ymagwedd Talent Match yw credu yng ngallu pobl ifanc i wella eu hamgylchiadau a chyfleoedd bywyd eu hunain gyda chefnogaeth wedi'i thargedu a datrysiadau wedi'u personoli. Does dim ymagwedd safonol at gefnogaeth ond mae'r partneriaethau'n darparu datrysiadau unigol yn unol ag anghenion a dyheadau'r cyfranogwyr. Mae'r 21 partneriaeth wedi dylunio eu hymagweddau eu hunain i gyd-fynd ag anghenion eu hardaloedd lleol, i ategu gwasanaethau lleol cyfredol ac i adnabod a llenwi unrhyw fylchau yn y ddarpariaeth gyfredol.

Caiff pob partneriaeth gyflenwi ei harwain gan fudiad gwirfoddol neu dan arweiniad y gymuned, ond daw â phobl ifanc, cyflogwyr, asiantaethau statudol, darparwyr addysg ac elusennau ynghyd.

Talent Match

Cyfanswm o £106 miliwn ar gyfer 21 ardal ledled Lloegr

Rhaglen 5 mlynedd 2014-2018

Rhaglen gyflogadwyedd ieuenctid unigryw a *gychwynnwyd* ac a *ddyluniwyd gyda* phobl ifanc

Yn targedu'r bobl ifanc hynny sydd pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur

Cyfranogiad gwirfoddol

Yn cynnig datrysiadau ansafonol sy'n cyd-fynd ag anghenion a dyheadau pobl ifanc

Partneriaethau dan arweiniad cyrff y sector gwirfoddol

Beth mae Talent Match wedi'i gyflawni yn y 3.5 blynedd cyntaf?⁵

1. Mae Talent Match wedi ennyn diddordeb a chefnogi dros 22,230 o bobl ifanc sydd pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur

Mae arweiniad y sector gwirfoddol a chyd-gynhyrchu gyda phobl ifanc yn ganolog i lwyddiant Talent Match o ran ymgysylltu a chefnogi dros 22,230 o bobl ifanc sy'n wynebu rhwystrau cymhleth a lluosog at gyflogaeth. Rydym yn bwriadu ymgysylltu â 5,700 o bobl ifanc eraill erbyn mis Rhagfyr 2018.

Mae gan nifer o gyfranogwyr TM anfanteision cysylltiedig:

- 4,530 o'r cyfranogwyr (20% o gyfanswm y rhaglen) yn *bobl ifanc nad ydynt yn derbyn budd-daliadau*, na chwaith yn ymgysylltu â chyflogaeth, addysg neu hyfforddiant ('ieuenctid cudd').
- Mae bron i chwarter o'r cyfranogwyr yn *cydnabod eu bod wedi dioddef iechyd meddwl gwael* (24%)⁶, er gallai hyn fod mor uchel â 50% gan fod nifer ddim yn datgelu problemau iechyd meddwl tan iddynt fagu perthynas gyda'u mentor ac ymddiried ynddynt⁷.
- Mae rhai wedi tyfu i fyny mewn teuluoedd lle mae eu rhieni erioed wedi gweithio, mae mwyafrif y cyfranogwyr erioed wedi cael swydd (62%) ac mae gan un ym mhob deg (11%) hanes o gam-drin sylweddau.
- Mewn rhai sefyllfaoedd, mae'r gallu i integreiddio i'r farchnad lafur yn cael ei gymhlethu gan hanes o drosedd (mae gan 12% gofnod troseddol), sefyllfaoedd teuluol cymhleth (mae 15% wedi bod yn ddirgaref) a phroblemau iechyd (mae gan 15% anabledd sy'n cyfyngu ar eu gweithgareddau ac mae ein partneriaethau'n sôn am lefelau uchel o anableddau dysgu ac anhwylderau niwrolegol nas diagnosiwyd)⁸.

Mae partneriaethau TM wedi targedu'r sawl sydd pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur o'r cychwyn, ond mae nifer wedi gweithio gyda niferoedd uwch o achosion hynod gymhleth nag a ragwelwyd. Mae hyn yn cynnwys pobl ifanc sydd wedi ceisio lladd eu hunain ac sydd wedi cael profiad o gamdriniaeth a thrawma. Datgelir symptomau o iselder, gorbryder ac unigrwydd yn rheolaidd.

Cyflawniadau cyntaf:

Wedi ymgysylltu â 22,230 o bobl ifanc hyd yma

Wedi sicrhau a chofnodi 5,362 o swyddi newydd

Mae hyn yn cynnwys dros 260 o fusnesau newydd/hunangyflogedig

Dywed 97% bod cefnogaeth TM wedi bod yn 'bwysig iawn' neu'n 'weddol bwysig' wrth eu helpu i ddod o hyd i swydd

Mae miloedd o bobl ifanc eraill wedi symud yn agosach at gyflogaeth

Lefel uchel o fodlonrwydd gyda'r swyddi (85%): y mwyafrif yn gweld eu swydd fel cam i swydd well. Fodd bynnag, byddai 38% yn hoffi gweithio mwy neu weithio rhagor o oriau

Effeithiau cadarnhaol ar hyder, safbwynt ar fywyd a llesiant

Tystiolaeth leol o TM yn dechrau dylanwadau at bolisi, arferion a chomisiynu lleol

2. Mae Talent Match wedi cefnogi dros 5,360 o bobl ifanc i mewn i gyflogaeth⁹

Mae Talent Match wedi helpu sicrhau cyflogaeth/hunangyflogaeth ar gyfer 5,360 o bobl ifanc. Mae dau draean (69%) yn swyddi parhaol ac mae 40% wedi para dros 6 mis¹⁰. Mae dros 260 o bobl ifanc wedi sefydlu eu busnes eu hunain neu wedi dod yn hunangyflogedig.

Amcangyfrifa'r gwerthuswyr y gallai cyfanswm nifer y swyddi fod lawer yn uwch (2,000 - 3,000 yn fwy hyd yn oed) nag y dangosir ar y cofnodion swyddogol gan fod nifer o bobl ifanc sydd wedi dod o hyd i swydd ddim yn dychwelyd i'w prosiectau i gofnodi'u swyddi'n swyddogol.

Mae mwyafrif y bobl ifanc yn fodlon ar eu swyddi (85%), gyda'r rhan fwyaf yn ei gweld fel cam i swydd well yn eu gyrfaedd sy'n gwneud iddynt deimlo'n 'werth chweil'¹¹. Fodd bynnag, byddai nifer yn hoffi gweithio mwy neu weithio rhagor o oriau (38%) a byddai well gan fwyafrif y sawl ar gytundeb dim oriau gael cytundeb gydag oriau pendant (84%).

3. Mae Talent Match wedi symud miloedd o bobl ifanc eraill yn agosach at gyflogaeth

Fe grëwyd mesur o 'agosatrwydd at y farchnad lafur' i fesur i ba raddau y cefnogwyd y bobl ifanc i symud yn agosach at gyflogaeth¹². Mae'r mesuriad hwn yn asesu tebygolrwydd person ifanc o fod yn gweithio gan ystyried rhinweddau, profiadau a galluoedd y person ifanc hwnnw, er mwyn darparu un dangosydd o agosatrwydd y person ifanc at y farchnad lafur.

Mae'r canfyddiadau cynnar yn dangos bod dros hanner o holl gyfranogwyr TM (55%) yn y ddau gategori a bennir fel y rhai pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur ar gychwyn eu cyfnod ar y rhaglen. Ar ôl tri mis, mae hwn yn gostwng i 43% o gyfranogwyr ac yn gostwng ymhellach i 35% ar ôl 6+ mis ar y rhaglen.

Golyga hynny bod mwy o bobl ifanc wedi'u paratoi'n well ar gyfer y byd gwaith o ganlyniad i'w hamser ar TM: Mae bron pedwar o bob pum cyfranogwr ar TM (78%) wedi ymgeisio am swydd ac mae 64% wedi mynychu o leiaf un cyfweiliad am swydd. Mae bron hanner (48%) yn teimlo bod eu sgiliau cyfathrebu a'u gallu i reoli eu teimladau wedi gwella¹³. Mae nifer o'r cyfranogwyr eraill (40 - 42%) o'r farn bod TM wedi eu helpu i weithio gydag eraill ac i feddwl mwy am eu hamcanion a'r pethau maen nhw eisiau eu cyflawni mewn bywyd.

Dengys ein profiad bod y math cywir o gefnogaeth yn gallu lleihau'r rhwystrau hyn, hyd yn oed ar gyfer y bobl ifanc sydd wedi'u hymyleiddio fwyaf. Fodd bynnag, i nifer mae'r daith yn un hir sy'n gofyn am ymyriadau lluosog i fynd i'r afael â'r problemau mwyaf heriol, megis bod yn gaeth i rywbeth, cyn gallu cychwyn ar eu hintegreiddiad i gyflogaeth.

Agosatrwydd at y farchnad lafur
Y gyfran yn y 2 gategori pellaf i
ffwrdd o'r farchnad lafur:



Profiadau buddiolwyr - Stori Hayden (TM [Swydd Lincoln](#))

"Roeddwn wedi bod yn ofalwr amser llawn i fy mam ers ei damwain. Edrychais edrych am swyddi, ond roedd y mwyafrif o yn gofyn am brofiad gwaith nad oedd gennyf. Clywais am TM trwy ffrind... a phenderfynais gymryd rhan fy hun.

Roeddwn yn cwrdd â fy Eiriolwr leuenctid mewn caffis lleol ac roedd yn gweithio gyda mi i gyrchu cyfleoedd hyfforddiant a phrofiad gwaith. Roeddem hefyd yn ymarfer technegau cyfweliad. Gyda'i gefnogaeth, ymgeisiais am swydd yn Lincoln ac fe gefais y swydd! Roedd yn deimlad gwych... Mae dod o hyd i waith â thâl wedi rhoi cymaint mwy o annibyniaeth i mi. Fy mwriad nawr yw parhau i weithio'n galed a symud ymlaen o fewn y cwmni.

Mae cefnogaeth TM wedi bod yn eithriadol. Mae TM wedi rhoi'r hyder i mi symud ymlaen. Rwy'n credu ynof fi fy hun erbyn hyn ac mae wedi gwneud i mi sylweddoli bod digonedd o swyddi ar gael y gallaf eu gwneud."

4. Mae Talent Match wedi cael effaith gadarnhaol ar hyder, safbwynt a llesiant y cyfranogwyr

Mae pobl ifanc yn teimlo bod y rhaglen yn gwrandio arnynt ac yn eu gwerthfawrogi. Maen nhw wedi gwerthfawrogi cael rhywun, mentor fel arfer, sy'n cymryd yr amser i wrando, sy'n poeni am eu sefyllfa, ac sy'n rhoi'r hyder iddynt wybod eu bod ddim ar eu pennau eu hunain ynghyd â'r hyder i ymdrin â'r heriau y maent yn eu hwynebu wrth edrych am swydd.

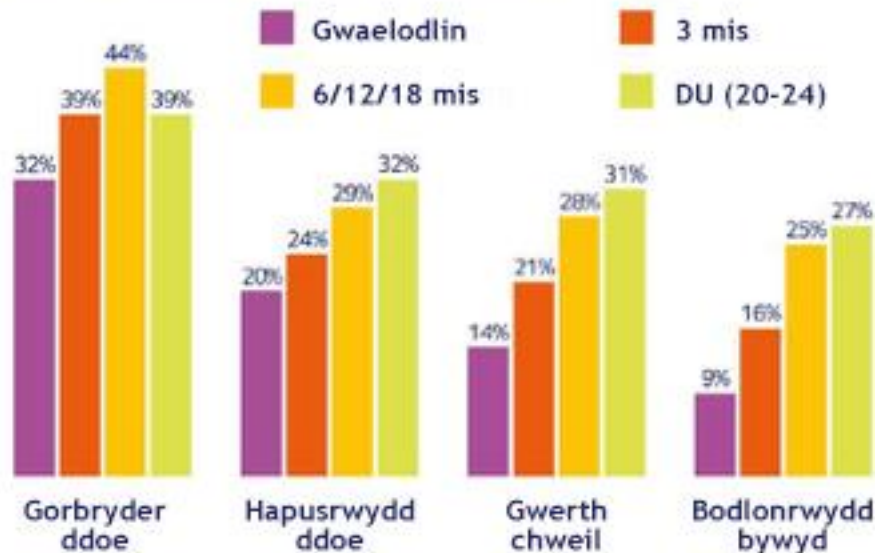
Mae nifer yn teimlo'n llai pryderus o ganlyniad i hyn. Rhoddodd bron i hanner y cyfranogwyr (44%) raddfa 'isel iawn' i gwestiwn yn gofyn 'pa mor bryderus maen nhw'n teimlo' ar ôl 6+ mis ar TM. Mae hyn yn cymharu'n dda gyda'r cyfartaledd cenedlaethol o 39% ar gyfer y sawl 20 - 24 mlwydd oed, yn arbennig o ystyried mai 32% yn unig oedd yn teimlo fel hyn ar gychwyn y rhaglen.

Mae TM wedi cael effaith gadarnhaol ar fodlonrwydd bywyd y cyfranogwyr. Mae cyfran y bobl ifanc gyda sgôr 'uchel iawn' o ran bodlonrwydd bywyd bron yn treblu yn ystod eu cyfnod ar TM, yn tyfu o sail isel iawn o 9% ar gychwyn y rhaglen i 25% ar ôl cymryd rhan am 6+ mis. Golyga hynny eu bod bron yn cyfateb â'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer y sawl 20 - 24 mlwydd oed (27%).

Mae'r partneriaethau hefyd yn sôn am lefelau uwch o gymhelliant a hunanhyder ymhlith y cyfranogwyr. Caiff hyn ei gefnogi gan dystiolaeth o'r gwerthusiad cenedlaethol sy'n dangos bod cyfran y bobl ifanc sy'n rhoi sgôr 'uchel iawn' i ba mor 'werth chweil' maen nhw'n teimlo yn dyblu yn ystod eu cyfnod ar Talent Match (yn dechrau o sail isel o 14% ar gychwyn y rhaglen ond yn dyblu i 28% o fewn 6+ mis, gan ddod â chyfranogwyr TM yn agosach unwaith eto at y cyfartaledd cenedlaethol o 31%).

Mesurau llesiant

Cyfran sy'n rhoi sgôr uchel iawn (neu sgôr isel iawn ar gyfer pryder):



Profiadau buddiolwyr:

"Heb Talent Match... Baswn i heb fod wedi gadael fy ystafell wely a baswn i wedi dod yn fwyfwy unig". TM Rhanbarth Dinas Lerpwl

"Mae'r tîm yn mynd â chi allan o'ch ardal gysurus ac yn adeiladu'ch hyder. Mae'n gwneud i bobl ifanc sylweddoli beth sy'n bosibl". TM Nottingham (D2N2)

"Roeddwn i'n teimlo fel lladd fy hun; pan ddes i mewn, ond dydw i ddim yn teimlo fel hynny bellach ac rwy'n teimlo fel person newydd. Pe fyddwn i heb ddod i'r sesiynau cwnsela, baswn i ddim lle rydw i heddiw. Baswn i ddim yn gweithio", TM Rhanbarth Dinas Lerpwl

"Mewn blwyddyn, mae fy mywyd wedi newid yn llwyr... Roeddwn yn ofalwr ifanc. Roeddwn eisiau cael swydd ond roedd hynny'n anodd iawn i mi ond cefais help [gan sefydliad partner Talent Match] a wnaeth popeth yn hawdd iawn... Mae'n eich gwneud yn berson cryfach gan fod gennych bobl o'ch amgylch, fel teulu, ac mae pawb yn gefnogol iawn. Roedd yn help mawr gyda fy hyder yn enwedig pan roeddwn yn teimlo'n bryderus iawn. Cyn Talent Match doeddwn i braidd byth yn agor fy llenni. Rwyf wedi newid fel person. Erioed, rydw i wedi bod eisiau gweithio yn y GIG a dydd lau diwethaf cefais gynnig swydd barhaol fel Derbynydd Meddygol...", TM Rhanbarth Dinas Sheffield

"Cyn TM, roeddwn yn nerfus i fynd i'r Ganolfan Swyddi. Roeddwn yn teimlo'n bryderus a doeddwn i ddim yn gwybod beth i'w wneud gyda fy mywyd. Erbyn hyn mae fy mywyd wedi trawsnewid ac rydw i hyd yn oed yn helpu i hyfforddi staff ein Canolfan Byd Gwaith lleol". TM Humber

5. Mae Talent Match wedi annog ymrwymiad dinesig a gwella cymwysterau a lefelau sgiliau miloedd o bobl ifanc¹⁴

Mae ein partneriaethau wedi helpu pobl ifanc i weld bod gwirfoddoli'n werthfawr a bod darpar gyflogwyr a'u cyfoedion yn gwerthfawrogi hyn. Hyd yma, mae 5,680 o fuddiolwyr TM wedi ymgymryd â gwirfoddoli ac mae'r mwyafrif ohonynt (70%) yn gwirfoddoli'n rheolaidd.

Mae nifer o gyfranogwyr TM wedi cymryd y cyfle i ennill cymwysterau newydd. Mae cyfanswm o 1,490 o gyfranogwyr wedi symud i addysg ffurfiol, 844 wedi cychwyn prentisiaeth a 1,780 wedi ymgymryd â / yn ymgymryd â hyfforddiant sgiliau sylfaenol.

Gwersi ar gyfer dylunio polisiau a rhaglenni

1. Dylid gosod pobl ifanc ar lwybr hir dymor, cynaliadwy

Lansiom Talent Match dros dair blynedd yn ôl fel rhaglen gyflogadwyedd yn targedu pobl ifanc a oedd wedi bod yn ddi-waith am gyfnod hir. Mae'r rhaglen yn llwyddo helpu pobl ifanc bregus i mewn i ac yn agosach at gyflogaeth; fodd bynnag, ni roddom ddigon o ystyriaeth i'r lefel o anhrefn, trawma a difreiniad ym mywydau nifer o bobl ifanc. Mae'r sawl pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur angen amrediad cyfan o gefnogaeth ac adnoddau arbenigol er mwyn gallu symud i sefyllfa o sefydlogrwydd, hunanhyder ac ymrwymiad.

Mae ein partneriaethau wedi darganfod bod anghenion sylfaenol megis tai ac iechyd meddwl ddim yn cael eu hymdrin bob tro. Mae nifer angen help i ddatblygu agweddau priodol gwydnwch ac ymddygiadau i'w helpu i ymdopi â phatrymau gwaith arferol. Mae sgiliau bywyd, megis gwybod sut i agor cyfrif banc neu beth i'w wisgo ar gyfer cyfweiliad swydd, a gwell dealltwriaeth o ddisgwyliadau cyflogwyr hefyd yn bwysig.

Nid yw datrysiadau sydyn sy'n gwrthio pobl ifanc i mewn i waith pan nad ydynt yn barod yn gweithio. Mae profiad TM yn dangos bod nifer o bobl ifanc wedi cael eu gorchymyn i fynychu rhaglenni nad oedd yn addas ar eu cyfer. Naill ai nid oeddent yn para ddigon hir i wneud cynnydd, neu roeddent yn gofyn am gyfranogiad mewn hyfforddiant a phrofiad gwaith mewn sector nad oedd o ddiddordeb.

Yn ein profiad ni, mae dargadwad (a dilyniant) pobl ifanc mewn cyflogaeth yn gwella pan maen nhw'n cael eu recriwtio a'u hyfforddi i rolau sy'n addas iddynt ac sydd o ddiddordeb iddynt¹⁵. Mae ein cyfranogwyr yn disgrifio 'swydd dda' fel rhywbeth sydd yn *"hwylus, diddorol, â pharch a sefydlog... sy'n rhoi cyfleoedd am ddilyniant ac sy'n darparu incwm gweddol"*¹⁶. Mae ymrwymiad i gefnogi a chynnal yr unigolyn mewn swydd benodol hefyd yn bwysig. Gall cyflogwyr ddangos ymrwymiad trwy ddarparu diogelwch yn y swydd, hyfforddiant a chefnogaeth barhaus (trwy fentora yn y gwaith er enghraifft).

Ein negeseuon allweddol am greu llwybrau cynaliadwy at gyflogaeth:

Mae profiadau cyntaf o'r farchnad lafur yn gallu cael effaith fawr ar fywydau a dilyniant pobl ifanc; mae ansawdd ac 'addasrwydd' swyddi a lleoliadau cyntaf yn bwysig

Sicrhewch eich bod yn deall eich cynulleidfa darged o bobl ifanc; nid yn unig eu hanghenion a'u rhwystrau ond hefyd eu cryfderau, dymuniadau a dyheadau

Dechreuwch adeiladu perthnasoedd gyda chyflogwyr lleol cyn gynted â phosib, dangoswch sgiliau a galluoedd y bobl ifanc leol iddynt a rhowch wahanol ffyrdd iddynt allu cyfranogi yn eich gwaith.

Ewch i'r afael ag achosion craidd y problemau sy'n achosi rhwystrau at gyflogaeth a chychwynnwch gyda'r anghenion sylfaenol; talwch sylw penodol at lesiant meddyliol

Mae'r farchnad lafur gyfoes yn gymhleth: Tywyswch bobl ifanc trwy eu taith i mewn i/tuag at gyflogaeth neu sicrhewch eich bod yn darparu llwybr llyfn o wasanaethau fel bod neb yn syrthio trwy'r craciau

Gall fudiadau gwirfoddol, megis mudiadau ieuencid a grwpiau cymunedol, arwain partneriaethau cyflogaeth ieuencid strategol mawr. Maen nhw hefyd mewn sefyllfa unigryw i weithredu fel cynghorwyr, eiriolwyr, modelau rôl, hyrwyddwyr, mentoriaid, cysylltwyr, gweithwyr allgymorth, hwyluswyr adborth a hyfforddwyr.

Wrth benderfynu ar gyfansoddiad partneriaeth gyflogaeth ieuencid, yn ogystal ag ystyried y pethau y gall gwahanol bartneriaid eu cyfrannu, meddyliwch hefyd am y goblygiadau o'u gadael allan; gallai fod yn fuddiol edrych ar y mater o safbwynt 'bywyd person ifanc' a'r holl fudiadau sy'n rhan o hyn.

Mae angen i gefnogaeth gyda chyflogaeth ymestyn yr holl ffordd i mewn i gyflogaeth: Mae cefnogaeth yn y gweithle'n gwell dargadwad

Mae ymagweddau gwaith allweddol wedi'u hadeiladu o amgylch egwyddorion gwaith ieuencid yn fodd pwerus o gyrraedd ac ennyn diddordeb pobl ifanc gydag anghenion a rhwystrau cymhleth, cyn symud ymlaen i'w cefnogi i ddatblygu sgiliau penodol yn ymwneud â bywyd a gwaith.

Mae cefnogi pobl ifanc i adeiladu eu hyder, gwydnwch a rhwydweithiau yn ymwneud â gwaith yn eu grymuso i ddod o hyd i waith, a gallai fod yn fwy effeithiol na chanolbwyntio ar dasgau ymarferol yn unig, megis ysgrifennu CV.

Mae pobl ifanc yn arbenigwyr yn eu bywydau eu hunain: defnyddiwch hyn i hysbysu eich polisiau ac arferion

2. Ymddiried ym mhobl ifanc fel arbenigwyr yn eu taith eu hunain

Mae llwyddiant Talent Match yn dibynnu'n helaeth ar ymglymiad go iawn pobl ifanc wrth ddylunio a chyflwyno gwasanaethau fel partneriaid cyfartal.

Rydym wedi adnabod pedwar prif fudd o gyd-gynhyrchu TM gyda phobl ifanc sydd pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur:

Mae cyd-gynhyrchu yn ehangu cyrhaeddiad eich gwasanaethau ("Effaith allgymorth a dargadw")

Cyd-gynhyrchu yw un o'r prif resymau pam fod TM wedi bod yn llwyddiannus wrth gyrraedd a chadw nifer sylweddol o bobl ifanc 'gudd'. Er enghraifft, cynhaliodd panel ieuencid TM [Swydd Gaerlŷr](#) adolygiad 'gwreiddyn a changen' o'r prosiect gwreiddiol ym mlwyddyn 2 a newid y model - arweiniodd hyn at gynnydd o dros 50%

yn nifer o bobl ifanc a ymrwymodd dros yr un cyfnod. Ymhlith yr esiamplau o'r newidiadau a wnaed mae: 1) cynnwys pobl ifanc wrth gcontractio gwasanaethau er mwyn sicrhau bod mudiadau allanol yn ymatebol i bobl ifanc yn arwain y broses o wneud penderfyniadau; a 2) gwella mynediad trafniadaeth gyhoeddus i leoliadau cyflwyno er mwyn caniatáu i fwy o bobl ifanc heb gar i fynychu.

Mae arweinwyr ieuencid TM [Gogledd-ddwyrain Lloegr](#) wedi gwella ymwybyddiaeth o TM trwy hyrwyddo'r gwasanaethau i'w cyfoedion wyneb yn wyneb ac ar gyfryngau cymdeithasol ac maen nhw wedi cyd-ddylunio deunyddiau hyrwyddo allweddol. Mae Llysgenhadon ieuencid TM [Leeds](#) yn cyd-gyflwyno diwrnodau anwytho sydd ar agor i bob person ifanc sy'n ymuno â'r rhaglen.

Mae cyd-gynhyrchu yn sicrhau bod eich gwasanaethau'n ymateb i anghenion a dymuniadau cynulleidfaoedd targed ("Effaith addas i'r diben")

Mae cyd-gynhyrchu gwasanaethau cyflogaeth gyda'r sawl sydd angen y gwasanaethau hynny fwyaf yn helpu sicrhau bod y gwasanaethau yn briodol ar gyfer y gynulleidfa arfaethedig. Rydym wedi cefnogi cannoedd o gyfranogwyr TM i gymryd rhan mewn byrddau partneriaeth a phaneli ieuencid. Trwy wneud hyn, maen nhw'n gallu monitro, archwilio a darparu adborth ar gynlluniau newydd ac maen nhw'n rhan o'r broses o wneud penderfyniadau o ran comisiynu, dylunio a chyflwyno gwasanaethau a sicrhau ansawdd.

Fel enghraifft, mae aelodau Panel Ieuencid TM [Manceinion Fwyaf](#) yn eistedd ar Fwrdd y Partneriaeth, y Grŵp Llywio a'r Panel Comisiynu. Maen nhw hefyd yn gwerthuso perfformiad y staff rheng flaen trwy gyfsweld â buddiolwyr a herio staff i edrych ar bethau'n wahanol. Mae arweinwyr ieuencid TM [Gogledd-ddwyrain Lloegr](#) wedi bod yn rhan o recriwtio staff ar draws timau rheoli a mudiadau partner. Cyflwynodd TM [New Anglia](#) fenter 'New-U' yn cynnig dillad smart ar gyfer y gwaith i bobl ifanc yn uniongyrchol o ganlyniad i adborth gan gyfranogwyr.

Mae Panel Pobl Ifanc TM [Middlesbrough](#) wedi arwain y broses comisiynu ac ariannu'r gwasanaethau newydd yn seiliedig ar y materion a'r bylchau maen nhw eu hunain wedi cael profiad ohonynt a thrwy ddeall anghenion eu cyfoedion. *"Heb fewnbwn ac adborth pobl ifanc, credaf y byddai'r penderfyniadau a wnaed ar ariannu wedi bod yn gwbl wahanol ac o bosib yn llai buddiol nag yr oeddem yn meddwl ar gyfer pobl ifanc ddi-waith"*, esbonia cynrychiolydd o'r prosiect.

Esiamplau o sut mae buddiolwyr TM yn rhan o ddyluniad a chyflwyniad TM

Maen nhw'n cymryd rhan ym myrddau partneriaeth, rheoli a chomisiynu partneriaethau TM fel partneriaid cyfartal

Ymchwilio ac yn gwerthuso gwasanaethau cyfredol

Dylunio ac adolygu cynlluniau, ymyriadau a modelau gwasanaeth

Rhedeg ymgyrchoedd ac yn hyrwyddo gwasanaethau ymysg eu cyfoedion a chyflogwyr

Hyfforddi staff (Partneriaethau ac asiantaethau partner TM, gan gynnwys Canolfannau Byd Gwaith)

Cyfweld ag ymgeiswyr (staff a darparwyr) sydd eisiau gweithio i/gyda TM

Siarad mewn cynadleddau a digwyddiadau

Hyrwyddo TM a llais pobl ifanc yn arena polisi cyflogaeth ieuencid

Mae cyd-gynhyrchu yn helpu gyda'ch ymdrechion i wella polisiau ac arferion ("Effaith polisi")

Credwn fod Talent Match yn unigryw o ran ei gallu i gynnwys a thynnu ar brofiadau pobl ifanc o wahanol gefndiroedd, pan fod nifer o gyrff eraill dan arweiniad pobl ifanc yn tueddu i ddod â phobl ifanc ynghyd o gefndiroedd cymharol freintiedig. Am y rheswm hwn, mae comisiynwyr, Partneriaid Menter Lleol, cynghorau, canolfannau swyddi a chyflogwyr preifat wedi dechrau gwahodd, a hyd yn oed comisiynu, paneli ieuencid TM i roi adborth ar eu strategaethau a gwasanaethau.

Er enghraifft, mae grŵp pobl ifanc TM [Cernyw Generation E](#) wedi cael ei dalu i gynghori cwmni bwyd Ginsters ar faterion yn ymwneud â chyflogaeth. Mae'r Ganolfan Byd Gwaith ym Middlesbrough wedi sefydlu grŵp defnyddwyr gwasanaeth o ganlyniad i ymrwymiad ac adborth [panel ieuencid](#) TM Middlesbrough (Teesside).

Dyma Ddirprwy Arweinydd Cyngor Manceinion, y Cynghorydd Sue Murphy, yn esbonio, "y gwahaniaeth fwyaf arwyddocaol o ran sut mae TM Manceinion Fwyf yn gweithio o'i gymharu â chynlluniau eraill yw ymglymiad pobl ifanc yn nylunio, cyflwyno a monitro'r prosiect".

Mae cynnwys pobl ifanc wedi cael effaith gadarnhaol ar sgiliau trawsnewidiol pobl ifanc ("Effaith sgiliau")

Mae cyd-gynhyrchu yn gallu cael effaith gadarnhaol ar sgiliau trawsnewidiol a meddal y bobl ifanc sy'n rhan o gyd-ddylunio a chyd-gyflwyno'r prosiect. Mae hyn yn cynnwys sgiliau arwain, gwaith tîm, gwneud penderfyniadau a chyfathrebu. Mae sôn hefyd wedi bod am effeithiau cadarnhaol ar hunangred, llesiant a hyder.

Dyma gynrychiolydd o grŵp Cyfranogiad Pobl Ifanc TM [Nottingham](#) (D2N2) yn esbonio, "*Yng nghyfarfodydd Bwrdd y Prosiect, nid yw'r Rheolwyr yn ymddwyn yn nawddoglyd tuag at y bobl ifanc. Maen nhw'n ein trin fel oedolion... Maen nhw'n gwrando ar bopeth sydd gan y bobl ifanc i'w ddweud ac rydym yn cael ein cydnabod am y pethau a gyflawnwn*".

Ein 'hawgrymiadau gwych' ar sut i gynnwys pobl ifanc yn nylunio a chyflwyno gwasanaethau

Peidiwch â thanamcangyfrif y dasg sydd o'ch blaenau: Mae ymglymiad defnyddwyr gwasanaeth yn gysyniad syml ond gall fod yn docynistaidd - er mwyn cyflawni cyd-gynhyrchu go iawn, rhaid rhoi'r amser ac adnoddau i'w sefydlu'n gywir.

Dechreuwch trwy sicrhau bod pob aelod o staff a phartner yn deall buddion a'r gwahaniaethau cynnil, ond pwysig, y gwahanol fathau o ymglymiad defnyddwyr gwasanaeth, er enghraifft, rhwng 'ymgyngori' (gofyn i bobl ifanc am eu barn, ond heb lawer o ddylanwad) a 'chyfranogiad' (pobl ifanc yn gallu gwneud awgrymiadau a dylanwadu ar ganlyniadau o'i gymharu â 'chyd-gynhyrchu' (pobl ifanc yn gweithio fel partneriaid cyfartal, gan rannu'r broses o wneud penderfyniadau)

Sefydlwch egwyddorion allweddol o ran ymglymiad pobl ifanc yn y dylunio a'r cyflwyno:

- Dylech gynnwys pobl ifanc ar lefel maen nhw'n teimlo sy'n briodol iddynt ar y pryd
- Gwnewch i bobl ifanc deimlo'n gyfforddus a'u hannog i herio dulliau gweithio cyfredol; parchwch eu cyfraniadau
- Dylai'r cyfranogiad fod yn wirfoddol a rhaid eu bod yn gallu newid eu meddwl
- Dylech gynnwys ychydig o hyblygrwydd - ni fydd pobl ifanc yn gallu mynychu pob cyfarfod
- Ystyriwch gymhelliannau neu daliadau ar gyfer rhai pobl ifanc sy'n cymryd rhan yn y cyd-gynhyrchu.

Mae rhai o'n partneriaethau wedi darganfod bod rhoi pobl ifanc mewn rolau arwain di-dâl yn golygu eu bod yn eithrio'r sawl nad oedd yn gallu fforddio mynychu sesiynau a bod rhai yn colli allan ar gyflogaeth â thâl am y rheswm hwn. O ganlyniad, mae rhai wedi cyflogi eu cyn fuddiolwyr neu wedi cynnig prentisiaeth iddynt er mwyn sicrhau eu bod yn gallu cyfrannu at bob agwedd o'r dylunio a chyflwyno.

- Rhedir cyfarfodydd a darperir gwybodaeth mewn iaith glir heb jargon ac mewn fformat sy'n addas i oedran y bobl ifanc ac sy'n hawdd i'w deall

Sicrhewch fod eich cynulleidfa darged o bobl ifanc yn deall sut gallant fuddio o gymryd rhan yn y cyd-gynhyrchu. Er enghraifft, tynnwch sylw at y cyfleoedd i ddylanwadu ar y gwasanaethau y gallan nhw a'u ffrindiau eu defnyddio, sgiliau a phrofiadau newydd, a'r cyfle i gwrdd â phobl newydd a chymryd rhan mewn gweithgareddau grŵp hwylus.

Sicrhewch fod staff, mudiadau partner a phobl ifanc yn gwybod beth sydd wedi newid yn sgil eu cyfraniadau.

Meddyliwch sut i gasglu barn pobl o wahanol gefndiroedd a gyda gwahanol brofiadau. Ond, os oes disgwyl iddynt gynrychioli 'etholaeth' ehangach o bobl ifanc, rhaid rhoi ystyriaeth i hyn.

3. Ystyriwch integreiddio cefnogaeth iechyd meddwl gyda chefnogaeth gyflogaeth

Rydym wedi darganfod bod rhai o'r heriau personol mwyaf mae pobl ifanc yn eu hwynebu ar hyn o bryd yn ymwneud â chyflyrau megis awtistiaeth neu eu bod yn dioddef o broblemau iechyd meddwl, yn amrywio o broblemau iechyd meddwl clinigol i lefelau uchel o orbryder ac iselder. Nid yw nifer ohonynt yn derbyn y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt. Hyd yn oed pan maen nhw, mae diffyg integreiddiad rhwng cefnogaeth iechyd meddwl a chefnogaeth gyflogaeth yn aml yn gwneud y llwybr i fyd gwaith lawer anoddach.

Mae gan Talent Match rai esiamplau ardderchog o gyflwyno cefnogaeth iechyd meddwl ac i sicrhau bod pobl ifanc ddim yn syrthio i mewn i'r bylchau rhwng iechyd meddwl a gwasanaethau cyflogaeth wrth edrych am swydd. Er enghraifft, mae TM [Lerpwl](#) yn cynnig cefnogaeth therapiwtig yn fewnol trwy recriwtio ymarferwyr pwrpasol. Ysgrifennodd un o'u cynrychiolwyr, "rydym wedi darganfod bod angen i bobl ifanc gael mynediad at gwnsela ar yr adeg pan mae ei angen arnynt, nid pan mae'r cwrs nesaf yn cael ei redeg neu pan mae'r rhestr aros yn fyrrach."

Mae gweithiwr cefnogaeth MIND yn ymweld â phrosiect TM [Swydd Northampton](#) yn rheolaidd ac yn cynnal sesiynau cefnogaeth gyda phobl ifanc yn yr un adeilad. Mae hyn yn helpu'r person ifanc i deimlo'n ddiogel ac yn rhoi mynediad hwylus iddynt at eu cyfoedion a'u gweithiwr allweddol. Roedd y bobl ifanc ar TM [Black Country](#) yn cefnogi cyflwyno hyfforddiant Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar gyfer pob aelod o staff i gynyddu eu hymwybyddiaeth a dealltwriaeth.

Nid oes angen i integreiddio cefnogaeth ar gyfer iechyd meddwl a chyflogaeth fod yn gymhleth neu'n gostus. Er enghraifft, gallai darparwyr rhaglenni cyflogaeth ofyn i gyfranogwyr am eu hanghenion iechyd meddwl a darparu cefnogaeth bwrpasol ar gyfer y sawl â phroblemau iechyd meddwl cyffredin (e.e. gorbryder neu iselder) er mwyn eu helpu i ddod o hyd i waith. Tra y gallai fod angen ail-aliniad sylweddol o'r ariannu cyffredol ar gyfer cefnogaeth iechyd a dychwelyd i'r gwaith, mae'r Llywodraeth eisoes wedi cydnabod buddion cefnogaeth holistaidd yn ei raglen Teuluoedd Cythryblus¹⁷.

4. Mae cefnogaeth un i un yn chwarae rôl allweddol wrth helpu pobl ifanc i bontio i'r farchnad lafur

Ychydig iawn mae nifer o bobl ifanc yn gwybod am y broses o ennill a chadw swydd ac yn aml mae diffyg capasiti yn eu rhwydweithiau cyfredol i helpu. Mae cefnogaeth sy'n seiliedig ar berthynas un i un, llawn ymddiriedaeth, yn hanfodol i helpu'r sawl sydd pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur i mewn i waith, felly mae bron pob un prosiect TM yn cynnwys model 'gweithiwr allweddol'.

Cynghorydd y gellir ymddiried ynddo yw'r gweithiwr allweddol i'r bobl ifanc ymddiried ynddynt, rhywun a fydd yn darparu cefnogaeth ac arweiniad. O brofiad TM, mae gan weithiwr allweddol llwyddiannus nifer o rinweddau, gan gynnwys y gallu i wneud y canlynol...

...adeiladu perthynas ac ymddiriedaeth gyda phobl ifanc, gan wrando ar, a deall, eu safbwynt	...darparu cefnogaeth ddwys, hydredol	...gosod ffiniau ac osgoi creu dibyniaeth
...ffocysu ar ysgogi, cefnogi a herio pobl ifanc, gan eu trin fel pobl gyfartal	...bod yn hyblyg ac ymrwymo i ymagwedd sy'n ffocysu ar bobl, gan ddarparu cefnogaeth wedi'i theilwra i'r unigolyn	...cael ymwybyddiaeth o gyd-destun datblygu cyflogadwyedd, e.e. wedi cymhwyso yn Ymagwedd Gwybodaeth, Cyngor ac Arweiniad (IAG)

Disgrifiodd un gweithiwr allweddol y sgiliau gofynnol fel y ganlyn, "...Rwy'n credu ei bod yn bwysig cael y math o sgiliau sydd gennyf lle rydych yn adeiladu cyfeillgarwch, magu perthynas yn gyntaf cyn symud ymlaen i'r materion mwy difrifol, dyna beth ddylen ni fod yn gwneud, er mwyn gwthio pethau ychydig ymhellach"¹⁸.

Wrth i gyfranogwyr TM symud yn agosach at gyflogaeth, mae'r sgiliau sydd eu hangen ar weithwyr allweddol yn newid: gan symud o ymagwedd gwaith ieuencid sy'n canolbwyntio ar ddatblygiad emosiynol, personol a chymdeithasol¹⁹, at un sy'n rhoi mwy o bwyslais ar gyflogadwyedd ac arweiniad gyrfaedd.

Disgrifiodd cyfranogwr o TM [Black Country](#) ei brofiad gyda'i weithiwr allweddol fel a ganlyn, "os yw pobl eraill yn dweud rhywbeth wrthyf a fy mod ddim yn deall. Rwyf jyst yn gofyn iddo a bydd e'n ei ffonio nhw, yn cael y wybodaeth ac yn ei esbonio i mi. Mae'n esbonio'r pethau anodd i mi, sy'n gwneud pethau'n haws. Mae'n fy ngwneud yn berson gwell ynof fi fy hun. Roeddwn i arfer gweithredu gyntaf a meddwl wedyn. Nawr, rydw i'n meddwl mwy cyn gweithredu." Fodd bynnag, mae angen taro'r cydbwysedd cywir rhwng treulio amser yn helpu rhywun i mewn i gyflogaeth ac annog a galluogi newid a datblygiad. Er enghraifft, mae tîm [TM Humber](#) wedi darganfod bod, "cyfranogwyr yn gwneud yn well pan rydym yn gweithio gyda nhw, nid iddyn nhw".

5. Mae gwaith mewnol yn gallu gwella cynnaladwyedd canlyniadau cyflogaeth²⁰

Mae rhaglenni'r farchnad lafur yn gallu canolbwyntio'n llwyr ar gael pobl i mewn i waith, heb lawer o ystyriaeth o'r gefnogaeth sydd ei hangen ar bobl unwaith iddynt gychwyn yn y swydd. Heb gefnogaeth briodol, mae'r bobl ifanc hynny sydd pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur yn tueddu i fod yn ddi-waith yn hir dymor neu fynd i mewn ac allan o waith 'mewn cylch'. Gall hyn arwain atynt yn cael eu hystyried yn llai ffafriol gan gyflogwyr, eu sgiliau a hyder yn gwaethygu dros amser, a'u disgwyliadau o ran gwaith yn cael eu niweidio²¹.

Awgryma profiad TM bod cefnogaeth fewnol yn gallu helpu cefnogi cyflogaeth gynaliadwy: Mae 81% o gyfranogwyr TM sydd wedi derbyn cefnogaeth fewnol wedi cadw eu swydd am 6 mis tra mai 75% yn unig o'r sawl a oedd heb dderbyn cefnogaeth o'r fath arhosodd yn eu rôl.

Mae'r bobl ifanc sydd angen y gefnogaeth fwyaf dwys er mwyn sicrhau swydd hefyd yn fwy tebygol o gael trafferth yn cadw swydd yn y tymor byr. Fel rheol, y sawl sy'n tueddu i fod angen cefnogaeth fewnol fwyaf yw pobl ifanc gyda hyder isel, anabledau cudd, anawsterau dysgu a bywydau anhrefnus/cymhleth. Mae dwyster y gefnogaeth fewnol ofynnol yn gallu amrywio'n fawr, a gall gynnwys yr agweddau canlynol:

Cefnogaeth ymarferol e.e. cymorth i drefnu trafndiaeth i'r gwaith, dillad addas neu gymorth i drefnu cyfrifoldebau gofalu

- Cefnogaeth gyda materion nad sy'n ymwneud â gwaith ond sy'n effeithio ar y gallu i gadw swydd e.e. cyngor am wneud apwyntiadau ysbty, delio gyda'r cyfnod prawf
- Arweiniad ar faterion yn ymwneud â gwaith, gan gynnwys ymddygiad priodol a rheoli perthnasoedd gwaith
- Darparu cymorth i gyflogwr i'w gefnogi i ddargadw buddiolwr mewn swydd

Mae cefnogaeth fewnol lwyddiannus yn darparu seinfwrdd i gyfranogwr TM, gan roi cyngor ar amrediad o faterion yn hytrach na gweithredu ar ran pobl ifanc. Mae angen teilwra cefnogaeth fewnol i fuddiolwr a chyflogwr TM, gyda chyfathrebu da rhwng y tri pharti sydd ynghlwm. Siaradodd un buddiolwr am ei gyflogwr yn datblygu ei sgiliau a'i gweithiwr allweddol yn cefnogi ei ochr emosiynol, "*Mae fel bwrdd ping pong os hoffwch chi, [gyda fy ngweithiwr allweddol] ag un bat a [fy nghyflogwr] â'r bat arall ac rydw i'n cael fy nhaflu o amgylch ond dydyn nhw ddim yn caniatáu i mi syrthio oddi ar y bwrdd, os yw hynny'n gwneud synnwyr. Dyna sut rydw i'n meddwl am y peth, beth bynnag.*"

Mae tystiolaeth bod mentrau sy'n ffocysu ar grwpiau penodol hefyd yn cael effaith gadarnhaol. Mae People's Awareness of Disability Discrimination (PADD) yn grŵp a ddatblygwyd o TM [Humber](#) sy'n cefnogi'r cyflogwr a'r cyflogai yn ystod recriwtio a chyflogaeth, gan ddatrys rhwystrau ymarferol a allai arwain at doriad mewn cyfathrebu, ac ail-ddylunio'r broses gyfweld i roi'r cyfle gorau posib i bobl ifanc anabl ddangos eu sgiliau a'u galluoedd.

6. Mae angen gwir newid yn y berthynas a'r ymgysylltiad rhwng cyflogwyr a phobl ifanc

Mae partneriaethau cyflogaeth ieuencid yn gallu gwneud llawer i baratoi pobl ifanc ar gyfer y byd gwaith ond mae eu hymdrechion yn ofer os nad yw cyflogwyr yn gweld potensial y bobl ifanc leol neu os nad ydynt yn fodlon rhoi profiadau 'swydd gyntaf' iddynt. Mae adeiladu perthnasoedd ystyrlon gyda chyflogwyr o'r cychwyn cyntaf yn bwysig, yn hytrach na'i gwneud fel ôl-ystyriaeth docynistaidd.

Mae gan Talent Match nifer o esiamplau cadarnhaol o weithio gyda chyflogwyr i fynd i'r afael â rhwystrau at gyflogaeth ar gyfer y grŵp hwn o bobl ifanc:

Cynnwys cyflogwyr wrth ddylunio'ch gwasanaethau

Mae rhai cyflogwyr wedi dweud wrthym am eu dymuniad i gefnogi mwy o bobl ifanc o gefndiroedd gwahanol i mewn i gyflogaeth. Ond, maen nhw hefyd wedi dweud wrthym am eu rhwystredigaeth o fod 'ar ddiwedd y gadwyn' gyda nifer o raglenni yn ymwneud â gwaith²².

Mae ymrwymiad cyflogwyr wedi bod yn ganolog i TM [Llundain](#). Roedd y Grŵp Llywio gwreiddiol yn cynnwys cynrychiolwyr o Busnes yn y Gymuned a Siambr Fasnach Llundain. Ymgynghorwyd hefyd â chyflogwyr mawr megis Barclays, British Land a Microsoft yn ystod y broses gynllunio er mwyn deall eu hanghenion a sut gall y rhaglen ffitio orau o fewn eu hamcanion cyfrifoldeb corfforaethol. Cysyllton nhw hefyd â'r Sefydliad Siartredig Datblygiad Proffesiynol (CIPD) trwy rwydwaith Dysgu Gweithio, gan greu cyswllt rhwng eu gwaith a chau'r bwlch rhwng pobl ifanc a chyflogwyr.

Creu mwy o brofiadau adeiladol wrth ymgeisio am swydd

Mae gan nifer o bobl ifanc brofiadau negyddol o ymgeisio am swyddi. Mae'n gyffredin iawn i beidio â derbyn unrhyw adborth ar ôl cais neu gyfweiliad aflwyddiannus, gan adael nifer o ymgeiswyr yn teimlo'n rhwystredig²³. Dyma un o gyfranogwyr TM yn esbonio, "Roeddwn yn anfon ceisiadau am swyddi a phrentisiaethau bob wythnos am flwyddyn. Roeddwn yn aflwyddiannus bob tro a doeddwn i ddim yn gwybod pam."

Hefyd, mae strwythurau recriwtio traddodiadol yn rhoi rhai ymgeiswyr dan anfantais. Mae cyfweiliadau yn arbennig o heriol ar gyfer y sawl gydag anabledd dysgu neu anhwylder sbectrwm awtistiaeth, ond maen nhw lawer mwy cyfforddus yn dangos eu sgiliau yn ystod prawf gwaith.

Mae pobl ifanc o TM [Humber](#) wedi cynnal digwyddiadau i ddangos sgiliau pobl ifanc gydag anableddau cudd i gyflogwyr lleol. Yn ystod un digwyddiad, roedd cyfle i fusnesau siarad â chyflogwyr a chyflogeion [Hyderus o ran Anabledd](#), cael blas o fod mewn awyrgylch gwaith pan mae gennych chi awtistiaeth (trwy ystafell efelychu unigryw), chwalu rhai mythau am yr hyn a olygir gan 'addasiadau rhesymol' yn ymarferol a sut i gyrchu gwasanaethau allweddol sydd â'r nod o gefnogi busnesau.

Profiadau cyflogwyr - anabledau cudd

“Mae Katie a Talent Match wedi dangos i mi bod dim angen i ni newid llawer a bod dim ond angen i ni fod yn ymwybodol a chael dealltwriaeth”, Mark Henderson, MPH Fulfilment (TM Humber)

“...Mae cael pobl gydag anawsterau dysgu yn gweithio i ni yn chwalo rhwystrau...fel arall, rydych yn dod yn grŵp o bobl debyg iawn, gyda set debyg o sgiliau ac, a bod yn gwbl onest, mae hynny'n hynod ddiflas”, Andy Crossland, Humber Learning Consortium

“Mae bod yn Hyderus o ran Anabled yn anfon signal at gyflogeion, cleientiaid a budd-ddeiliaid am y math o sefydliad ydyn ni”, Marek Tokarski, CDC Enterprise Agency

Cynnig 'dewislen' o opsiynau er mwyn ennyn diddordeb cyflogwyr

Mae rhesymau ac adnoddau cyflogwyr i gymryd rhan mewn rhaglenni cyflogaeth ieuencid yn amrywio ac mae partneriaethau TM wedi ymateb i hyn.

Cychwynwyd [Talent Match Mark](#) gan ein partneriaethau ac fe'i cyd-ddatblygwyd gan TM [Llundain](#) ynghyd â Youth Employment UK a Movement to Work. Fframwaith wobrwyo ydyw sy'n adnabod ac yn dathlu cyflogwyr bach a mawr sy'n bobl ifanc. Hyd yma mae wedi cynnwys 1,800 o gyflogwyr - mae hyn yn cynnwys sefydliadau mawr rhyngwladol a chenedlaethol yn ogystal â busnesau bach a chanolig.

Mae'r wobrwyo yn cynnig tri phrif lwybr i gyflogwyr gymryd rhan yn Talent Match:

Yn gyntaf, mae cyflogwyr yn gallu cynnig cyfleoedd ysgafn i bobl ifanc archwilio opsiynau swyddi/gyrfaoedd, megis cynnal ymweliadau i'r gweithle, cymryd rhan mewn diwrnodau gyrfaoedd, cynnig ffug gyfweiliadau, cymryd rhan mewn sesiynau cwestiwn ac ateb a sesiynau coffi a sgwrs gyda darpar ymgeiswyr. Nid yw'r rhain yn gofyn am fuddsoddiad mawr gan gyflogwyr ond maen nhw'n bwysig i bobl ifanc: mae mwyafrif ein cyfranogwyr erioed wedi gweithio sy'n golygu bod diffyg dealltwriaeth sylfaenol o'r mathau o rolau sydd ar gael o fewn gwahanol sectorau. Mae ymchwil hefyd yn dangos bod traean o'n buddiolwyr (38%) ddim yn deall pa sgiliau mae cyflogwyr yn edrych amdanynt²⁴.

Yn ail, mae'r [Wobrwyo](#) hefyd yn annog cyflogwyr i ddarparu lleoliadau profiad gwaith rhwng pythefnos a chwe wythnos o hyd i ganiatáu i bobl ifanc ymchwilio i lwybr gyrfa posib wrth ddatblygu sgiliau. Un enghraifft yw TM [Llundain](#) yn cydweithio gyda Centrica/Nwy Prydain i recriwtio ar gyfer eu rhaglen lleoliad gwaith roeddent wedi cael trafferth yn llenwi yn flaenorol. Ar bapur, roedd yn gyfle gwych: pythefnos o brofiad gwaith lle roedd y cyfranogwyr yn cysgodi peiriannydd Nwy Prydain ar leoliad gyda chyfweiliad pendant a gyda thua 70% o'r cyfranogwyr yn mynd ymlaen i swydd â thâl ar y diwedd. Gweithiodd tîm TM yn galed i argyhoeddi'r cwmni i wella mynediad corfforol at y safleoedd hyfforddiant hyn i bobl ifanc ac i leihau'r lleoliad o hyfforddeiaeth saith wythnos i leoliadau gwaith byrrach pythefnos i dair wythnos o hyd.

Yn olaf, gall cyflogwyr gymryd rhan trwy gynnig cyfleoedd cyflogaeth, gan gynnwys prentisiaethau neu rolau lefel mynediad y gall person ifanc eu cadw am o leiaf chwe mis, gyda chefnogaeth eu gweithiwr cefnogaeth TM. Un enghraifft o hyn yw bod TM [Nottingham](#) yn rhedeg cynllun recriwtio prentisiaethau ar gyfer Eon yn y ddinas. Trwy gydweithio gyda phartneriaid cyfeirio lleol a darparwr hyfforddiant achrededig, maen nhw'n gwneud prentisiaethau'n hygyrch i'r sawl gyda llai o gymwysterau, yn ogystal â chyflawni gofynion recriwtio a Chyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol cyflogwr mawr.

Adolygu disgwyliadau cyflogwyr ar gyfer swyddi lefel mynediad

Rhwystr pwysig at sicrhau cyflogaeth ar gyfer pobl ifanc yw'r disgwyliad bod gan ymgeiswyr brofiad gwaith blaenorol a/neu lefel isafswm o gymwysterau: mae 63% o gyflogwyr ar draws y wlad yn gofyn am brofiad blaenorol ar gyfer rolau lefel mynediad²⁵. Mae hyn yn arwain at gylch dieflig - os yw swydd lefel mynediad yn gofyn am brofiad blaenorol, sut gall berson ifanc gael y profiad cychwynnol hwnnw? Hefyd, nid oes gan nifer o bobl ifanc yr hyder i ymgeisio am swydd pan mae'r hysbyseb swydd yn cynnwys jargon ac ymadroddion sy'n ddigon i godi ofn arnynt megis 'sgiliau trefnu rhagorol'²⁶.

Mae ein partneriaethau wedi dangos i gyflogwyr sut y gellir seilio recriwtio ar gyfer rolau lefel mynediad ar ymddygiad ac agwedd yn hytrach nag ar brofiad a chymwysterau, ac mae darparu pobl ifanc â chyfleoedd lleoliad gwaith yn un o'r dulliau a ddefnyddiwyd gan ein partneriaethau i fynd i'r afael â'r broblem hon.

Er enghraifft, yn gyfnewid am gymryd rhan yn [Talent Match Mark](#), mae pobl ifanc o TM yn helpu cyflogwyr trwy adolygu eu harferion recriwtio a chyflogaeth (e.e. mewn perthynas â chyfathrebu heb jargon a strwythurau hyfforddiant strwythuredig). Maen nhw hefyd wedi adolygu fideos a ddefnyddiwyd gan gyflogwyr i hysbysebu eu cyfleoedd lleoliad gwaith i'w gwneud yn fwy deniadol²⁷.

Ein 'hawgrymiadau gwych' ar ymgysylltu â chyflogwyr

Ystyriwch gynnig portffolio o wahanol ddulliau o gymryd rhan; o opsiynau ysgafn (e.e. helpu pobl ifanc gyda ffug gyfweiliadau, ymweliadau i'r gweithle) i opsiynau sy'n gofyn am fwy o amser ac ymdrech (e.e. darparu lleoliadau gwaith, prentisiaethau)

Manteisiwch ar gynlluniau cyfredol, megis [Talent Match Mark](#), er mwyn sicrhau na fod cyflogwyr yn cael eu 'bombardio' gyda gormod o wahanol raglenni 'cyflogadwyedd'.

Byddwch yn rhagweithiol ac estynnwch allan i gyflogwyr yn eu lleoliad eu hunain, peidiwch â disgwyl iddyn nhw ddod i chi - mae hyn yn cynnwys creu cyswllt gyda nhw mewn fforymau a digwyddiadau busnes, gwneud cysylltiadau gyda mudiadau busnes lleol, ac ati.

Cydnabyddwch, dathlwch a 'rhannwch' negeseuon am gyfraniad cyflogwyr, er enghraifft drwy wobrau a siarteri cyflogwyr

Byddwch yn broffesiynol a gwnewch ymglymiad cyflogwr mor hawdd a llyfn iddynt â phosib: meddyliwch am bennu un pwynt cyswllt ar gyfer cyflogwyr er mwyn iddynt gael rhywun penodol i siarad â (mae partneriaeth TM De-ddwyrain Lloegr wedi sefydlu rhwydwaith penodol o hyfforddwyr cyflogwyr i hwyluso perthnasoedd rhwng cyflogwyr, pobl ifanc a darparwyr hyfforddiant)

Ystyriwch gynnig rhywbeth i gyflogwyr yn gyfnewid am eu hymglymiad (e.e. cael y panel ieuencid neu staff i adolygu polisiau ac arferion recriwtio'r cwmni)

Hyfforddwch a datblygwch staff rheng flaen i ddeall anghenion a chyfleoedd cyflogwyr

Helpwch pobl ifanc i adeiladu eu gwybodaeth eu hunain o'r gweithle a'r farchnad lafur yn ehangach trwy gynnig gwahanol gyfleoedd profiad gwaith - o sesiynau blasu i leoliadau hirach.

Dylid cynnwys cyflogwyr wrth ddylunio a datblygu gwasanaethau cefnogaeth cyflogaeth

7. Y realiti caled y tu ôl i'r ystadegau: y risg o ganfyddiadau'r tudalennau blaen yn celu'r broblem o 'ieuenctid cudd'

Diweithdra ymhlith pobl ifanc oedd un o'r blaenoriaethau polisi mwyaf brys ar anterth yr argyfwng ariannol. Roedd un person ifanc ym mhob pump yn chwilio am swydd ac roedd hyd yn oed y rhai mwyaf cymwys yn cael trafferth i gael cyfweiliad.

Y newyddion da yw bod yr economi wedi tyfu a bod diweithdra ymhlith pobl ifanc wedi cwmpo dros y pum mlynedd diwethaf o bron miliwn i 343,000 (4.8% o'r boblogaeth ieuenctid)²⁸. Mae'r cyfrif diwethaf o hawl wyr yn dangos bod 163,800 o bobl ifanc yn hawlio Lwfans Ceisio Gwaith neu Gredyd Cynhwysol a bod gofyn iddynt chwilio am waith²⁹.

Mae'r twf yn yr economi wedi helpu'r bobl ifanc hynny a oedd yn agosach at y farchnad lafur ond y pryder yw bod gwneuthurwyr polisi, arianwyr a chomisiynwyr yn gweld diweithdra ymhlith pobl ifanc fel problem sydd wedi cael ei 'ddatrys' pan fod y sawl ar y rheng flaen yn gweld rhai pobl ifanc, yn enwedig y sawl sy'n wynebu rhwystrau lluosog neu gymhleth at gyflogaeth, yn drifftio hyd yn oed bellach i ffwrdd o'r farchnad lafur nag o'r blaen. Maen nhw'n poeni y bydd dim arian i gefnogi'r sawl sydd angen ymyriadau hirach a mwy dwys i gefnogi eu llwybr at waith.

Mae yna hefyd bryder cynyddol am y niferoedd cynyddol o bobl ifanc sydd 'nid yn unig' yn NEET (nid mewn Cyflogaeth, Addysg na Hyfforddiant) bellach ond sydd hefyd yn dod yn 'gudd' - ddim yn derbyn budd-daliadau, na chwaith yn ymrwymo mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant. Mae'n anodd dod o hyd i ddata ar bobl ifanc 'cudd' gan fod dim gofyniad bellach i gadw cofnod o bobl ifanc ôl-18, oni bai eu bod yn bodloni gofynion cefnogaeth penodol (h.y. eu bod yn bobl sy'n gadael gofal). Awgryma ystadegau cenedlaethol fodd bynnag bod diweithdra ymysg pobl ifanc 'cudd' wedi dyblu i 168,000 ers 2012³⁰. Mae cyfran y bobl ifanc ddi-waith sydd ddim yn hawlio Lwfans Ceisio Gwaith ac felly ddim yn derbyn cymorth swyddogol i chwilio am swydd bellach wedi cyrraedd 52%.

Mae profiadau ac ymchwil ein partneriaethau'n cefnogi'r canfyddiadau hyn. Mae partneriaeth TM [Manceinion Fwyaf](#) wedi amcangyfrif bod 15,000 o bobl ifanc cudd yn ardal Manceinion Fwyaf yn unig ym mis Mawrth 2016, i fyny o'r amcangyfrif o 10,000 yn 2013. Amcangyfrifodd TM [Llundain](#) yn 2015 bod dros 35,000 o bobl ifanc cudd yn y bwrdeistrefi maen nhw'n gweithio ynddynt.

Mae nifer o resymau pam fod pobl ifanc yn 'gudd'; mae rhai nad ydynt yn gymwys am fudd-daliadau tra bod eraill ddim yn teimlo eu bod yn gallu ymgeisio. Gallai hyn fod oherwydd profiadau gwael gyda gwasanaethau statudol yn y gorffennol neu am resymau ymarferol sy'n rhwystro eu gallu i hawlio, megis llythrennedd neu lefelau sgiliau TG isel, diffyg mynediad at gyfrifiadur neu ddiffyg cyfeiriad e-bost neu ffôn sy'n gweithio. I rai, stigma, neu bwysau gan gyfoedion neu aelodau o'r teulu sy'n eu hatal rhag hawlio³¹. Mae rhai yn weddol fedrus ac mae rhai wedi gwneud dewis gwybodus i beidio ag ymrwymo ac wedi dod o hyd i ffyrdd amgen o gefnogi eu hunain yn anffurfiol (teulu, ffrindiau, arian mewn llaw neu weithgarwch anghyfreithlon)³². Dywedodd un o gyfranogwyr TM, "Dydw i ddim eisiau bod yn un ohonyn nhw...dydw i ddim yn lloffwr". Yn wir, un peth a ddysgwyd gan TM yn gyffredinol, yn bell o'r myth bod pobl ifanc ddim eisiau gweithio, mae nifer yn syml wedi colli gobaith a ddim yn gwybod o le i gael y gefnogaeth i'w helpu i gael eu swydd gyntaf³³.

Proffiliau 'ieuenctid cudd'

Bu [Manceinion Fwyaf](#) ganfod bod y person ifanc 'cudd' ar gyfartaledd yn wrywaidd, yn byw gyda'i rieni neu ffrindiau neu'n symud o sofffa i sofffa ac wedi gadael yr ysgol yn gynnar gyda chymwysterau lefel is. Mae pobl ifanc 'cudd' yn gallu dod yn fwy arunig, braidd byth yn gadael y tŷ, neu'n dod o hyd i le yn yr 'economi lwyd', diwylliant gangiau neu'n troseddu. Mae'n bosibl bod ganddynt ffyrdd amgen o ddod o hyd i gefnogaeth ariannol ond mae hyn yn aml yn rhywbeth dros dro ac mae'n dod yn rhwystr ychwanegol at gyrchu cefnogaeth hir dymor a gwaith priodol, parhaol.

Beth bynnag y rheswm dros rywun yn dod yn 'gudd', golyga'r diffyg ymrwymiad hwn eu bod yn methu â chael gafael ar gefnogaeth o wasanaethau statudol a'u bod yn methu â chael mynediad at gefnogaeth yn y gwaith os ydynt yn dod o hyd i waith, sy'n golygu eu bod yn fwy tebygol o syrthio yn ôl i mewn i ddiweithdra. Mae'r diffyg cefnogaeth ar gyfer y grŵp hwn yn debygol o arwain at ddiffyg ymrwymiad pellach gyda llwybrau at gyflogaeth ac felly tebygolrwydd cynyddol o aros yn ddi-waith ac yn arunig a/neu barhau i droseddu.

Golyga'r diffyg data am y grŵp hwn (hyd a lled y broblem, goblygiadau o ran cost) ei bod yn anodd sicrhau y bydd yna bolisiau neu wasanaethau i fodloni eu hanghenion.

Mae gwaith allgymorth gyda chyfoedion lle mae pobl ifanc yn mynd (clybiau ieuenctid, canolfannau hamdden, sinemâu, ac ati.)³⁴, ymagweddau cymunedol dan arweiniad mudiadau ieuenctid neu grwpiau cymunedol a chefnogaeth un i un wedi helpu pobl ifanc 'cudd' i gael mynediad at gefnogaeth TM, *"Maen nhw'n dod atom ni, mae llawer o bobl yn dod i mewn ac yn gofyn am gymorth, maen nhw wedi clywed amdanom ar lafar gwlad. Rydym yn adnabyddus yn y gymuned oherwydd ein bod allan yn y gymuned yn aml. Mae rhieni hefyd yn gwybod amdanom, weithiau trwy'r dosbarthiadau rydym yn eu gwneud i oedolion"* (TM [Manceinion Fwyaf](#)).

8. Mae angen i fuddsoddi mewn cyflogaeth ieuenctid fod yn rhywbeth hir dymor er mwyn gwneud gwir wahaniaeth

Rydym eisoes wedi dysgu bod partneriaethau Talent Match yn gweithio gyda nifer o bobl ifanc sydd wedi byw bywydau anhrefnus am flynyddoedd neu sydd wedi dioddef blynyddoedd o ddiowalwch. Mae nifer wedi dweud wrthym am eu profiadau negyddol gyda gwasanaethau statudol, gan dynnu sylw at ddiffyg trugaredd a dealltwriaeth o sut mae iechyd meddwl gwael neu anabledau cudd yn effeithio arnynt. Mae cosbau a sancsiynau wedi cael effaith negyddol ar eu bywydau ac maen nhw wedi colli eu ffydd yn y gwasanaethau sydd yno i'w cefnogi. Maen nhw wedi teimlo mai 'ymarferion ticio blwch' yn unig oedd y gweithgareddau a ddarparwyd i'w cefnogi i ddod o hyd i waith yn enwedig pan roedd disgwyl iddynt fynychu'r un cwrs (e.e. ysgrifennu CV, cymorth cyntaf) sawl tro. Nid ydynt wedi gallu cael mynediad at gefnogaeth gyflogaeth wedi'i hategu gan gefnogaeth iechyd meddwl a chamddefnyddio sylweddau neu rywbeth i fod yn gefn iddynt hyd yn oed ('gofalu').

Mae ein partneriaethau wedi dysgu bod dim modd newid bywydau pobl ifanc mewn ychydig wythnosau yn unig. Mae'n bosibl y bydd angen amser, adnoddau a mwy nag un ymyriad er mwyn cyflawni newid cynaliadwy. Pedwar mater sy'n bwysig yma:

Mae atal yn rhatach na 'gwella'

Mae angen cydnabod bod cefnogi rhai o'r sawl sydd pellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur yn gostus, ond mae angen ystyried y costau hynny yng nghyd-destun difrifoldeb yr effeithiau

economaidd, cymdeithasol ac iechyd o fod allan o waith am gyfnodau hir. Amcangyfrifir y bydd cost diweithdra ieuencid dros y degawd nesaf yn cyrraedd £28 biliwn³⁵.

Gall treulio cyfnodau hir heb fod mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant gael effaith negyddol ar iechyd meddyliol a chorfforol person ifanc a gall cael effaith arwyddocaol ar enillion yn y dyfodol - a all fod werth £225,000 dros gyfnod oes³⁶.

Mae angen i bartneriaethau lleol weithio ar draws sectorau er mwyn sicrhau bod dim bylchau rhwng gwasanaethau a bod neb yn cael ei adael ar ei ôl

O ystyried natur amrywiol yr anghenion sydd gan bobl ifanc, nid yw un mudiad neu ymagwedd yn gallu chwilio neu agor i fyny'n effeithiol i bob person ifanc sydd angen gwasanaethau TM.

Mae darparu darpariaeth lyfn wedi bod yn ganolog i alluogi gwasanaeth cyson a gwella cyfraddau dargadw ymysg y cyfranogwyr mwyaf bregus yn TM [Lerpwl](#). Mae mentoriaid wedi gweithredu fel prif weithiwr proffesiynol yn cydlyn ac yn cefnogi pobl ifanc i mewn i wasanaethau allanol yn ogystal â'u cefnogaeth eu hunain. Mae eu gwasanaethau eu hunain yn mynd i'r afael â diffygion yn y ddarpariaeth brif ffrwd yn arbennig mewn perthynas â chefnogaeth therapiwtig oherwydd bod trothwyon a rhestrau aros yn rhy hir i gefnogi mynediad amserol at wasanaethau cwnsela prif ffrwd. Mae'r ymagwedd dwy-elfen hon wedi bod yn bwysig gyda'u canlyniadau llwyddiannus³⁷.

Mewn rhai manau, nid diffyg gwasanaethau ar gyfer pobl ifanc yw'r broblem fwyaf, ond anhawster yn llywio'r ddarpariaeth newidiol o wasanaethau ar gyfer pobl ifanc a throthwyon mynediad. Er enghraifft, mae TM [Rhanbarth Dinas Leeds](#) wedi canolbwyntio ar helpu pobl ifanc i lywio'r system gyfredol o wasanaethau gyda chymorth mentoriaid TM a dylanwadu'n strategol ar ddarpariaeth nad sy'n addas i'r diben, yn hytrach nag ail-ddyfeisio rhaglenni cyfredol. Mae hwn wedi bod yn ffactor bwysig o ran costau isel unedau a chyfraddau dilyniant uchel³⁸.

Mae angen newidiadau ym maes comisiynu ac ariannu

Mae angen cytundebau hirach ar gyfer darparwyr gwasanaethau cyflogaeth ieuencid er mwyn rhoi lle iddynt gyflawni canlyniadau cynaliadwy. Mae cytundebau tymor byr yn hyrwyddo datrysiadau sydyn a allai fod yn fwy costus yn yr hir dymor neu annog darparwyr i weithio gyda phobl ifanc sy'n fwy parod ar gyfer y byd gwaith, gan adael y rhai mwyaf bregus heb unrhyw gefnogaeth ('effaith hufennu'). Mae gan bartneriaethau TM gytundebau pum mlynedd ac mae angen y cyfnod hwn o amser i ymgorffori ymagweddau newydd a chyflawni rhai gwelliannau systematig. Rydym yn ariannu rhai partneriaethau am bum mlynedd pellach.

Mae angen datrysiadau lleol i broblemau lleol

Mae angen datblygu rhaglenni cyflogaeth ieuencid yn lleol er mwyn mynd i'r afael â'r rhwystrau a wynebir gan bobl ifanc ym mhob ardal. Er enghraifft, mae'r rhwystrau at fynediad a wynebir gan bobl ifanc mewn ardaloedd gwledig yn wahanol i'r rhai a wynebir gan bobl ifanc mewn ardaloedd trefol neu bobl ifanc mewn trefi arfordirol ac ardaloedd amaethyddol lle mae'r economiau'n cael eu dominyddu gan gyflogaeth dymhorol a/neu economi gyda mwy a mwy o swyddi tymor byr.

Profiad pobl ifanc dduon ac Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig

Mae TM [Llundain](#) wedi darganfod bod pobl ifanc o gymunedau Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn gallu profi rhwystrau at gyflogaeth oherwydd effeithiau negyddol diwylliant o anoddefgarwch a hiliaeth mewn rhai sefyllfaoedd. Mewn rhai achosion, lle mae polisi sefydliadol ar lefel uchel yn dangos ymrwymiad at ddarparu cyfleoedd cyflogaeth i bobl ifanc o bob cefndir, ni adlewyrchir hynny yn arferion goruchwyllo neu recriwtio'r sefydliad neu ym mhrofiadau'r bobl ifanc.

Mae partneriaid cyflwyno TM wedi chwarae rôl yn darparu pobl ifanc gyda'r gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i ymdopi â'r materion hyn wrth iddynt godi. I helpu gyda hyn, mae TM Llundain wedi bod yn cyflwyno hyfforddiant theori hunaniaeth hiliol ar gyfer gweithwyr cymorth a rheolwyr TM, sydd wedi cynyddu ymwybyddiaeth o sut i fynd ati i ddelio gyda'r heriau sy'n wynebu'r grwpiau hyn.

Maen nhw'n archwilio ffyrdd o addasu'r hyfforddiant i'w defnyddio gyda chyflogwyr yn y dyfodol.

9. Mae mudiadau gwirfoddol a chymunedol yn gallu arwain partneriaethau cyflogaeth ieuentid strategol yn llwyddiannus

Nid yw ymagwedd bartneriaeth eang at gyflwyno rhaglenni cyflogadwyedd ieuentid yn newydd, ond mae Talent Match yn unigryw yn ei raddfa ac o ran rôl y sector gwirfoddol fel prif bartner. Fel rheol, caiff rhaglenni cyflogaeth lleol eu rhedeg gan awdurdodau lleol neu ddarparwyr preifat mwy ond mae TM yn dangos bod grwpiau ieuentid a chymunedol yn gallu arwain a chyflwyno cytundebau mawr, o ansawdd uchel gyda ffocws ar ganlyniadau yn llwyddiannus. Mae'r rhaglen hefyd wedi bod yn allweddol wrth gefnogi amrediad o bartneriaid cyflwyno i gyflwyno ac ymgorffori'r systemau, prosesau a diwylliant sefydliadol gofynnol i gyflwyno cytundebau yn y modd hwn, rhywbeth mai nifer wedi dweud a oedd yn allweddol wrth sicrhau cytundebau eraill³⁹.

Mae hefyd gan sefydliadau cymunedol ac ieuentid rôl i'w chwarae fel cynghorwyr, eiriolwyr a hyrwyddwyr yr ymddiriedir ynddynt. Ar lefel buddiolwr, maen nhw'n cyfrannu fel mentoriaid, cysylltwyr, hwyluswyr adborth a hyfforddwyr. Mae pobl ifanc yn aml yn ymddiried mewn sefydliadau lleol y mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn eu cael yn 'anodd eu cyrraedd', ac felly maen nhw mewn sefyllfa gref i adnabod yr unigolion hyn ac ymrwymo â nhw.

Er enghraifft, TM [Leeds](#) yw'r unig raglen strategol a redir ac a gyflwynir gan yn sector gwirfoddol yn unig yn y maes hwn yng Ngorllewin Swydd Efrog. Roedd rhai yn amheus o hyn ar y cychwyn ac roedd nifer yn pryderu am allu'r rhaglen i ymrwymo â phobl ifanc. O ganlyniad i'r llwyddiant, mae newid wedi bod o ran canfyddiad pobl o raglenni gwirfoddol a'r effaith mae'r rhaglenni hyn yn gallu ei chael.

Ffynonellau

Mae'r pecyn gwybodaeth hwn yn tynnu ar ffeithiau, ffigurau a chanfyddiadau'r Ganolfan Ymchwil Ranbarthol, Economaidd a Chymdeithasol ym Mhrifysgol Sheffield Hallam a'i bartneriaid sydd wrthi'n gwerthuso Talent Match.

Ategwyd y canfyddiadau hynny gan dystiolaeth a mewnwelediad o werthusiadau ac adroddiadau cynaladwyedd partneriaethau lleol Talent Match a phrofiadau staff ariannu y Gronfa Loteri Fawr.

Partneriaethau Talent Match

Partner Mentor Leol	Mudiad Arweiniol	Gwefan
Black Country	Cyngor Sector Gwirfoddol Wolverhampton	https://www.bctalentmatch.com/
Cernyw ac Ynysoedd Sili	Cwmni Buddiant Cymunedol Real Ideas Organisation	http://www.talentmatchcornwall.org/

Swydd Warwick		
D2N2	Ymddiriedolaeth Groundwork Nottingham Fwyaf	https://www.groundwork.org.uk/Sites/nottingham/pages/yas-tm
Birmingham Fwyaf a Solihull	Cyngor Gwasanaeth Gwirfoddol Birmingham	https://www.talentmatchbirminghamsolihull.org/
Swydd Lincoln Fwyaf	Ymddiriedolaeth y Tywysog	https://www.princes-trust.org.uk/about-the-trust/initiatives/talent-match
Manceinion Fwyaf	Canolfan Mudiadau Gwirfoddol Manceinion Fwyaf	https://gmtalentmatch.org.uk/
Humber	Consortiwm Dysgu Humber	https://www.hlc-vol.org/partner/talent-match-humber
Rhanbarth Dinas Leeds	Your Consortium Limited	http://yourconsortium.org/projects/talent-match/
Caerlŷr a Swydd Gaerlŷr	Ymddiriedolaeth y Tywysog	https://www.princes-trust.org.uk/about-the-trust/initiatives/talent-match
Rhanbarth Dinas Lerpwl	Merseyside Youth Association Limited	http://www.talentmatchlcr.co.uk/
Llundain	Federation of London Youth Clubs	http://talentmatchlondon.org/
New Anglia	Ymddiriedolaeth y Tywysog	https://www.princes-trust.org.uk/about-the-trust/initiatives/talent-match
Gogledd-ddwyrain Lloegr	The Wise Group	https://www.talentmatchne.co.uk/
Swydd Northampton	SGCh Nottinghamshire a Swydd Nottingham	http://www.talentmatchnorthants.org/
Rhanbarth Dinas Sheffield	Sheffield Futures	https://www.sheffieldfutures.org.uk/category/talent-match/
De-ddwyrain Lloegr	Ymddiriedolaeth y Tywysog	https://www.princes-trust.org.uk/about-the-trust/initiatives/talent-match
Swydd Stafford	Lichfield District CVS	https://www.talentmatchstaffs.org.uk/
Tees Valley (Middlesbrough)	Ymddiriedolaeth y Tywysog	https://www.princes-trust.org.uk/about-the-trust/initiatives/talent-match
Y Gororau	Gwasanaeth Cefnogi Mudiadau Gwirfoddol Swydd Henffordd	http://www.hvoss.org.uk/about-us/talent-match-herefordshire-and-telford.aspx
Swydd Gaerwrangon	Ymddiriedolaeth Shaw Cyf	http://www.talentmatchworcestershire.org.uk/

NODIADAU I GLOI:

- 1 Y Gronfa Loteri Fawr yw ariannwr cymunedol mwyaf y Deyrnas Unedig. Y llynedd, fe ddyfarnodd y Gronfa £713m o arian achosion da a godwyd gan chwaraewyr y Loteri Genedlaethol i dros 13,000 o brosiectau cymunedol.
- 2 Mae'n un o bum buddsoddiad strategol gan y Gronfa Loteri Fawr sy'n cynnwys cyfuniad o fuddsoddiad uchel dros gyfnod hir o amser ac ymrwymiad at ddylanwadu ar bolisiau ac arferion a'u gwella.
- 3 Mae'r holl ffigurau a nodwyd yn yr adroddiad yn newidiol. Dylai'r gwaith o gyflwyno'r rhaglen orffen ym mis Rhagfyr 2018.
- 4 Mae'r partneriaid yn cynnwys y Sefydliad Ymchwil i Gyflogaeth (IER) ym Mhrifysgol Warwick a Cambridge Economic Associates. Maen nhw'n cynhyrchu adroddiadau dros dro yn ystod cyfnod y rhaglen, gan adeiladu tuag at adroddiad terfynol yn 2019. Edrychwch ar <https://blogs.shu.ac.uk/talentmatch> am ragor o wybodaeth am y gwerthusiad.
- 5 Daw'r holl ffigurau yn yr adran hon o Daflen Ffeithiau Talent Match, Ch1 2014 - Ch3 2017, a baratowyd gan Sheffield Hallam, CRESR a IEF, oni nodir fel arall.
- 6 Prif adroddiad - Ch1 2014 - Ch3 2017 o Fframwaith Data Cyffredin Talent Match, Sheffield Hallam.
- 7 Gweler er enghraifft, Merida Associates (2016) Talent Match Coventry & Swydd Warwick Adroddiad Gwerthuso Blwyddyn 2.
- 8 Prif adroddiad - Ch1 2014 - Ch3 2017 o Fframwaith Data Cyffredin Talent Match, Sheffield Hallam.
- 9 Cyflogaeth = gweithio 16 awr yr wythnos neu ragor, neu weithio llai na hynny oherwydd cyfrifoldebau gofalu, salwch, anableded neu ymrwymadau addysg sy'n cyfyngu ar nifer yr oriau y gallant weithio.
- 10 Diffiniad cyflogaeth gynaliadwy yw perthynas waith o 6+ mis neu 12+ mis ar gyfer y sawl hunangyflogedig
- 11 Dadansoddiad o ddata heb ei gyhoeddi gan CRESR a IEF
- 12 Mae gwerthuswyr cenedlaethol Talent Match wedi defnyddio modelu ystadegol i adnabod pellter pobl ifanc o'r farchnad lafur. Mae'r mesuriad hwn yn asesu tebygolrwydd person ifanc penodol o fod yn gweithio o ystyried rhinweddau'r person ifanc (e.e. hunanhyder, y gallu reoli teimladau, cam-drin cyffuriau ac alcohol, ac ati), profiadau (dealltwriaeth o'r sgiliau mae cyflogwyr eu heisiau, ac ati.) a galluedd (e.e. profiad gwaith blaenorol, sgiliau swydd penodol, ac ati.) i ddarparu un dangosydd o ba mor agos ydyn nhw at y farchnad lafur. Yr uchaf yw sgôr person ifanc ar y mesuriad hwn, yr agosach ydynt at y farchnad lafur. Dynoda'r modelu hwn - a'n profiadau ymarferol - pan fod pobl ifanc yn wynebu nifer o rwystrau at waith, y bydd eu taith at gyflogaeth yn hirach. Ymhlith y ffactorau hyn mae: bod yn anabl, cael problemau iechyd meddwl, cam-drin sylweddau, bod Yn gyfrifol am blant, cael lefel is o gyrhaeddiad addysgol, a heb unrhyw brofiad gwaith blaenorol. Hefyd, fe ystyriom ffactorau megis: diffyg dealltwriaeth o'r sgiliau mae cyflogwyr eu heisiau, peidio â meddu ar y sgiliau penodol ar gyfer swydd benodol, gosod heriau a chyflawni nodau, a rheoli teimladau, hyder a hunanhyder isel, ddim yn berchen ar ddillad priodol ar gyfer cyfweiliad. Gweler Atodiad 2 o Sanderson, E., Wilson, I. (2015) [Talent Match Evaluation and Learning Contract: 2013-2019](#). Fframwaith Data Cyffredin. Adroddiad Blynyddol. SHU, CRESR a IEF.
- 13 Prif adroddiad - Ch1 2014 - Ch3 2017 o Fframwaith Data Cyffredin Talent Match, Sheffield Hallam.

- 14 Prif adroddiad - Ch1 2014 - Ch3 2017 o Fframwaith Data Cyffredin Talent Match, Sheffield Hallam.
- 15 TM Swydd Henffordd a Telford, cynlluniau cynladwyedd partneriaethau TM (2017) a Green, A. et al (2016) *In-work support: What is the role of in-work support in a successful transition to sustained employment?* [Adroddiad Themâu Astudiaethau Achos Talent Match](#) . Prifysgol Sheffield Hallam, CRESR, Sefydliad Ymchwil i Gyflogaeth Warwick ar ran y Gronfa Loteri Fawr.
- 16 Gweler, er enghraifft, Kennedy, K. (2015) Young Lives Bradford NEET Research 2015.
- 17 Gweler er enghraifft, Yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol (2017), *Supporting disadvantaged families, Troubled Families Programme 2015 to 2020: progress so far.*
- 18 Green, A. (2016) *In-work support: What is the role of in-work support in a successful transition to sustained employment?* [Adroddiad Themâu Astudiaethau Achos Talent Match](#).
Prifysgol Sheffield Hallam, y Ganolfan Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol Ranbarthol, Sefydliad Ymchwil i Gyflogaeth Warwick ar ran y Gronfa Loteri Fawr.
- 19 Mae ymagwedd gwaith ieuencid yn seiliedig ar yr egwyddorion yn seiliedig ar ymagwedd nad sy'n feirniadol nad sy'n eithrio unrhyw un, gan gymryd yr amser i adeiladu perthynas ac ymddiriedaeth gyda phobl ifanc, gan gwrdd â nhw lle maen nhw ac mewn lleoedd maen nhw'n ymddiried ynddynt.
- 20 Cynlluniau cynladwyedd partneriaethau TM (2017) a Green, A. (2016) *In-work support: What is the role of in-work support in a successful transition to sustained employment?* [Adroddiad Themâu Astudiaethau Achos Talent Match](#). Prifysgol Sheffield Hallam, y Ganolfan Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol Ranbarthol, Sefydliad Ymchwil i Gyflogaeth Warwick ar ran y Gronfa Loteri Fawr.
- 21 McQuaid, R, (2014) [Youth unemployment produces multiple scarring effects](#), LSE
- 22 Talent Match Llundain (2017) Reach out, Enable, Connect, so more young Londoners can help themselves into employment.
- 23 Gweler er enghraifft, Access Generation (2016) Ymchwil i hygyrchedd cyflogaeth ieuencid, Kennedy, K. (2015) Ymchwil NEET Young Lives Bradford 2015 a Talent Match Manceinion Fwyaf, Cynnig Etifeddiaeth, 2017
- 24 Groundwork, Nottingham Fwyaf, Talent Match - Datblygu'r etifeddiaeth, 2017
- 25 BiTC, 2016, dyfynnwyd yng Nghynnig Etifeddiaeth Talent Match Manceinion Fwyaf, 2017
- 26 Talent Match Manceinion Fwyaf, Cynnig Etifeddiaeth, 2017
- 27 Mae cyfranogwyr TM wedi gweithio gyda Centrica/British Gas, BAE Systems, Unilever, Bupa a Thrysorlys EM sydd oll wedi comisiynu cyfranogwyr TM i greu'r fideos hyrwyddo hyn sy'n esbonio beth i'w ddisgwyl, ar lefel ymarferol, os byddant yn ymrwymo i leoliad gyda nhw.
- 28 Y Sefydliad Dysgu a Gwaith (2017) Dadansoddiad misol o'r farchnad lafur; Hydref 2017. (dyfynnwyd hefyd yng nghyflwyniad Peter Wells o Brifysgol Sheffield Hallam)
- 29 Cyflwyniad Peter Wells o Brifysgol Sheffield Hallam (Tachwedd 2017) ac yn seiliedig ar y Sefydliad Dysgu a Gwaith (dadansoddiad misol) diweddaraf a Mynegai Swyddi Impetus-PEF.
- 30 Yn seiliedig ar gyfrifiad bod 340,000 o bobl ifanc yn ddi-waith ond mai dim ond 163,800 o bobl ifanc 18-24 oed sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith neu Gredyd Cynhwysol felly, mae'n ofynnol iddynt chwilio am waith. Y Sefydliad Dysgu a Gwaith (2017) Dadansoddiad misol o'r farchnad lafur; Hydref 2017. (dyfynnwyd hefyd yng nghyflwyniad Peter Wells o Brifysgol Sheffield Hallam, gan ddefnyddio data dadansoddiad misol diweddaraf y Sefydliad Dysgu a Gwaith a Mynegai Swyddi Impetus-PEF)
- 31 Turn2Us, (2012), Benefits stigma in Britain, Prifysgol Caint:
<https://www.turn2us.org.uk/About-Us/Research-and-Insights/Benefits-Stigma-in-Britain>

³² Renaisi and IPPR (2017) Adroddiad ar bobl ifanc cudd yn Llundain ar gyfer London Youth.

³³ Talent Match Llundain (2017) Reach out, Enable, Connect, so more young Londoners can help themselves into employment.

³⁴ Ibid.

³⁵ Yn seiliedig ar ffigurau 2012, Comisiwn ACEVO ar Ddiweithdra ymhlith Pobl Ifanc (2012) Diweithdra ymysg Pobl Ifanc: yr argyfwng na allwn ei fforddio. ACEVO a Deloitte.

³⁶ Impetus (2017) Youth Jobs Index 2017

³⁷ Rhanbarth Dinas Lerpwl, Cynllun Cynladwyedd, 2017

³⁸ Talent Match Rhanbarth Dinas Leeds, Cynnig etifeddiaeth a chynladwyedd, 2017 ³⁹ Talent Match Rhanbarth Dinas Leeds, Cynnig etifeddiaeth a chynladwyedd, 2017

Mae'r tîm [Gwybodaeth a Dysgu](#) yn y Gronfa Loteri Fawr yn rhannu mewnwelediadau o brofiad ein hariannu a'r gwahaniaeth mae'n ei wneud. Os hoffech roi eich barn i ni ar yr adroddiad hwn neu rannu canfyddiadau a dysg perthnasol gyda ni, e-bostiwch knowledge@biglotteryfund.org.uk

Os hoffech ragor o wybodaeth am Talent Match, anfonwch e-bost at TalentMatch@biglotteryfund.org.uk

Cronfa Loteri Fawr 2018
Fersiwn 1. Cyhoeddwyd ym mis Ionawr
2018. Cyfeirnod: KL18-02