

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:
42/2020
DYDDIAD CYHOEDDI:
02/07/2020

Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith

Adroddiad terfynol

Teitl: Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith

Is-deitl: Adroddiad terfynol

Awdur(on): Priya Shah, Richard Lloyd (ICF Consulting Services), Stuart Harries (Arad Research)

Adroddiad Ymchwil Llawn: ICF Consulting Services Ltd; Ymchwil Arad (2020). *Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith: Adroddiad terfynol*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, GSR adroddiad rhif 42/2020.>

Ar gael yn: <https://llyw.cymru/gwerthusiad-y-gwasanaeth-di-waith-adroddiad-terfynol>

Safbwyntiau'r ymchwilydd ac nid o reidrwydd rhai Llywodraeth Cymru yw'r safbwyntiau a fynegir yn yr adroddiad hwn.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Rachael Punton

Yr Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Yr Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

E-bost: Ymchwil.lechydAGwasanaethauCymdeithasol@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr tablau	2
Rhestr ffigurau	3
Geirfa	4
Crynodeb Gweithredol	5
1. Cyflwyniad/Cefndir.....	13
2. Darparu'r Gwasanaeth Di-waith.....	20
3. Perfformiad y Gwasanaeth – Cyfranogiad	33
4. Perfformiad y Gwasanaeth – Canlyniadau	42
5. Safbwyntiau ar effeithiau ac edrych tua'r dyfodol	62
6. Casgliadau ac Argymhellion	70
Atodiad A – Fframwaith Gwerthuso.....	79
Atodiad B – Nodweddion Cyfranogwyr.....	82
Atodiad C – Yr Olwyn Gyflogaeth a Sylfaen ar gyfer Newid.....	84

Rhestr tablau

Tabl 2.1: Mentoriaid cymheiriaid ac arbenigwyr cyflogaeth (ar ddechrau mis Rhagfyr 2019)	20
Tabl 3.1: Nifer y cyfranogwyr gweithredol ac ymadawyr	34
Tabl 3.2: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Dwyrain Cymru, 16-24 oed	35
Tabl 3.3: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Dwyrain Cymru, 25+ oed	36
Tabl 3.4: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, 16-24..	37
Tabl 3.5: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, 25+	38
Tabl 3.6: Hyd cyfartalog cyfranogiad mewn misoedd (cymedr ac uchafswm).....	39
Tabl 4.1: Chwilio am swydd ar ôl gadael y rhaglen	42
Tabl 4.2: Cael mynediad at gyfleoedd profiad gwaith a gwirfoddoli.....	43
Tabl 4.3: Cyflawni cymwysterau ac ardystiadau cysylltiedig â gwaith wrth adael.....	46
Tabl 4.5: Cyflogaeth (gan gynnwys hunangyflogaeth) chwe mis ar ôl gadael.....	52
Tabl 4.6 Ymuno ag addysg a hyfforddiant ar ôl gadael y rhaglen	55

Rhestr ffigurau

Ffigur 3.1: Nifer y cyfranogwyr a gofrestrwyd yn ôl ardal dros amser - penawdau ystadega. 33

Geirfa

Acronym/ Gair allweddol	Diffiniad
BCA	Sefydlwyd Byrddau Cynllunio Ardal (BCAau) yn 2010 fel rhan o'r trefniadau newydd i gyflwyno'r strategaeth 'Gweithio Gyda'n Gilydd i Leihau Niwed' yng Nghymru. Mae BCAau yn gyfrifol am gynllunio, comisiynu a rheoli perfformiad gwasanaethau camddefnyddio sylweddau yng Nghymru.
DPP	Datblygiad proffesiynol parhaus
FfCChC	Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru
Cerdyn CSCS	Cerdyn y Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu
CV	Curriculum Vitae
Anhwylderau deuol	Materion camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl sy'n cyddigwydd
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
UE	Undeb Ewropeaidd
GP	Meddyg Teulu
HR	Adnoddau Dynol
TG	Technoleg gwybodaeth
MI	Gwybodaeth fonitro, a adroddir ar sail cofnodion o weithgareddau sy'n cael eu cynnal yn y rhaglen. Mae'n broses o gasglu gwybodaeth yn rheolaidd ar bob agwedd ar y prosiect.
NEET	Pobl nad ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant
NVQ	Cymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol
OoWS	Gwasanaeth Di-waith
Deilliant	Mae deilliant yn dangos tystiolaeth o raddfa newid, gan fesur canlyniadau gwirioneddol yn erbyn eu targed bwriadedig neu darged rhagamcanol.
Targed	Nodau/amcanion penodol a bennir i'w cyflawni o fewn ffrâm amser rhagddiffiniedig i arwain perfformiad yw targedau.
WEFO	Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad a Methodoleg

Ym mis Mai 2018, penododd Llywodraeth Cymru ICF Consulting Services (ICF) ac Ymchwil Arad i werthuso'r Gwasanaeth Di-waith. Nod y gwerthusiad oedd asesu dulliau darparu, perfformiad ac effaith ganfyddedig y Gwasanaeth Di-waith yn erbyn y nodau, yr amcanion a'r targedau a osodwyd iddo. Mae'r **Adroddiad Terfynol** hwn yn diweddarau ac yn datblygu'r canfyddiadau a'r argymhellion a gyflwynwyd ar y cam interim¹, ac yn rhoi:

- Dealltwriaeth ychwanegol o sut mae'r prosiect yn cael ei ddarparu hyd yma, gan gynnwys profiadau a safbwyntiau cyfranogwyr, mentoriaid cymheiriaid a staff darparu, i lywio'r broses o ddarparu'r gwasanaeth yn y dyfodol;
- Asesiad o gynnydd a pherfformiad y rhaglen hyd at ddiwedd mis Hydref 2019;
- Dealltwriaeth o ganlyniadau, effaith ganfyddedig a gwaddol y Gwasanaeth Di-waith; a
- Gwersi ar gyfer datblygu a chomisiynu yn y dyfodol.

Defnyddiwyd amrywiaeth o wahanol ddulliau i gynnal y gwerthusiad. Yn gyntaf, cynhaliwyd pum grŵp o astudiaethau achos ardal ar ddwy adeg (mis Medi i fis Rhagfyr 2018 a mis Awst i fis Hydref 2019) i archwilio gweithrediad a pherfformiad y gwasanaeth. Roedd y cyfweleion yn cynnwys arweinydd/arweinwyr prosiect a staff allweddol, mentoriaid cymheiriaid ac arbenigwyr cyflogaeth, partneriaid darparu (a ddiffinnir yma fel darparwyr hyfforddiant neu sefydliadau atgyfeirio), cyfranogwyr, a chyflogwyr (yn yr ail rownd o waith maes). Ar y ddwy adeg, cynhaliwyd cyfweiliad ffôn â'r arweinydd prosiect yn y ddau grŵp a oedd yn weddill hefyd er mwyn triogli'r canfyddiadau. Yn ail, dadansoddwyd gwybodaeth fonitro'r rhaglen, ochr yn ochr â sampl o ddata canlyniadau meddal a ddarparwyd gan y prosiectau a chanfyddiadau o Arolwg Cronfa Gymdeithasol Ewrop o'r Bobl a Adawodd. Yn olaf, cynhaliwyd gweithdy hanner diwrnod ym mis Rhagfyr 2019 ar gyfer rhanddeiliaid y rhaglen a chynrychiolwyr Llywodraeth Cymru i drafod y canfyddiadau a oedd yn dod i'r amlwg.

Canfyddiadau Allweddol

Darparu'r Gwasanaeth Di-waith

Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn rhaglen a ariennir gan Lywodraeth Cymru a Chronfa Gymdeithasol Ewrop a ddechreuodd ym mis Awst 2016. Cafodd y rhaglen £17.3 miliwn o gyllid, ac ar yr adeg ysgrifennu roedd wedi'i hariannu tan ddiwedd mis Awst 2020². Mae'r gwasanaeth yn cyflogi mentoriaid cymheiriaid i ddarparu cymorth cyflogaeth cyfannol i ddau grŵp targed: pobl ifanc 16-24 oed Nad Ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET); a phobl 25 oed a hŷn (sy'n ddi-waith hirdymor neu'n economaidd anweithgar); sydd â phroblemau camddefnyddio sylweddau, iechyd meddwl neu anhwylderau deuol (a ddiffinnir fel problemau camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl sy'n cyd-ddigwydd).

¹ ICF Consulting Services ac Ymchwil Arad (2019). [Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith: Adroddiad Interim](#). Llywodraeth Cymru.

² Cyn cyhoeddi, estynnwyd y rhaglen am ddwy flynedd arall.

Darperir y gwasanaeth ar draws saith 'Grŵp' o fewn ardaloedd rhaglen Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn Nwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, y mae pob un yn cwmpasu ardal ddaearyddol benodol sy'n gysylltiedig â'r Ardaloedd Bwrdd Iechyd Lleol ar y pryd. Mae dau gonsortium o ddarparwyr yn gyfrifol am ddarparu'r gwasanaeth: mae **Cyfle Cymru** yn rheoli'r ddarpariaeth yng Ngogledd Cymru, Gwent, Dyfed, Bae'r Gorllewin a Phowys; ac mae **Platfform** (mewn partneriaeth â NewLink Wales) yn rheoli'r ddarpariaeth yng Nghaerdydd a'r Fro a Chwm Taf.

Prif nodwedd y gwasanaeth yw'r **mentoriaid cymheiriaid** sy'n defnyddio eu profiadau bywyd eu hunain i roi cymorth, arweiniad ac eiriolaeth i'r cyfranogwyr mewn ffordd nad yw'n eu barnu, ar yr un pryd â darparu sawl agwedd ar gymorth cyflogaeth 'traddodiadol'. Nid oedd y model cyffredinol wedi newid llawer, at ei gilydd, ar hyd y cyfnod gwerthuso. Roedd newidiadau staffio yn cynnwys: recriwtio mentoriaid cymheiriaid newydd neu ychwanegol, yn enwedig mentoriaid cymheiriaid cynorthwyol a gwirfoddol i ddarparu mwy o gapasiti; newidiadau i gyfrifoldebau, fel mentoriaid cymheiriaid Dyfed yn darparu cymorth cyflogaeth ar ôl i'w harbenigwr cyflogaeth adael; ac ailstrwythuro contractau, fel rhannu rôl mentor cymheiriaid amser llawn yn ddwy rôl ran-amser i'w gwneud yn fwy hygyrch.

Gwelliant allweddol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf fu'r cynnydd yng nghymorth y prosiect ar gyfer tasgau gweinyddol, a allai esbonio pam mae llwythi achosion (sef rhwng 20 a 50 ar draws y gwasanaeth, yn fras) yn amrywio rhwng ardaloedd. Fodd bynnag, mae trosiant mentoriaid cymheiriaid yn uchel o hyd, a dywedodd rhai fod y pwysau i gyrraedd targedau wedi cynyddu wrth iddynt symud tuag at ddiwedd y contract, a bod ffactorau allanol yn effeithio ar lwythi achosion, sy'n golygu ei bod hi'n anodd cynnal llwyth achosion cyson.

Disgrifir y **model darparu** ar gyfer y gwasanaeth yn fanylach yn yr Adroddiad Interim. Mae'r model hwn yn cynnwys pum cam sy'n cyfateb i daith cyfranogwr trwy'r gwasanaeth: adnabod ac atgyfeirio; recriwtio; asesu a chynllunio gweithredu; darparu cymorth; a gadael y rhaglen. Roedd y rownd olaf o gasglu data yn canolbwyntio ar newidiadau i'r model hwn.

O ran pan fydd cyfranogwr yn ymuno â'r gwasanaeth gyntaf:

- Er na fu unrhyw newidiadau mawr i'r llwybrau atgyfeirio, mae newidiadau polisi cenedlaethol (e.e. i Gredyd Cynhwysol a Gwasanaethau Prawf) wedi creu rhai heriau. Gallai hyn, a'r 'gormodedd' o wasanaethau tebyg sy'n defnyddio llwybrau atgyfeirio traddodiadol mewn rhai ardaloedd, esbonio pam mae'n ymddangos bod mentoriaid cymheiriaid yn gwneud mwy o ymdrech i geisio cael atgyfeiriadau gan wasanaethau gofal iechyd a lleoliadau cymunedol.
- Mentoriaid cymheiriaid sy'n gyfrifol am recriwtio cyfranogwyr ar draws y gwasanaeth o hyd. Yr unig newid yw'r model seiliedig ar ardal a gyflwynwyd gan Platfform ar gyfer y contract dros 25 oed; bellach, mae mentoriaid cymheiriaid yn gweithio mewn ardaloedd dynodedig yn unig i wella effeithlonrwydd.
- Mae'r gwasanaeth cyfan yn parhau i ddefnyddio'r un gweithdrefnau asesu cychwynnol a phrosesau cynllunio gweithredu.

Mae'r ddarpariaeth yn parhau i fod wedi'i theilwra, yn hyblyg ac yn ymatebol, ac yn cael ei chyflwyno ar gyflymder y cyfranogwr – gyda 'thaith cwsmer' sy'n cyfuno elfennau safonol ac

wedi'u teilwra. Mae'r prif newidiadau i'r cymorth a gynigir yn ymwneud â chyrraedd targedau'r rhaglen sy'n weddill:

- Mae Cyfle Cymru yn parhau i ddefnyddio arbenigwyr cyflogaeth i ddarparu **cymorth cyflogaeth** ym mhob ardal heblaw Dyfed, lle mae'r cyfrifoldeb hwn wedi'i ddatganoli i'r mentoriaid cymheiriaid. Yr unig newid i fodel cymorth cyflogaeth Platfform fu symud mentor cymheiriaid sy'n canolbwyntio ar gyflogaeth o Gwm Taf i Gaerdydd a'r Fro ym mis Ionawr 2019.
- Ychydig iawn o newidiadau a wnaed gan y rhan fwyaf o ardaloedd i'r **pecyn hyfforddi** a gynigir i gyfranogwyr, gan ei fod wedi bod yn effeithiol ac yn boblogaidd ymhlith gyfranogwyr.
- Dylai'r gyfranogwyr gael mynediad at **leoliadau gwaith** 16 awr, ond bu'n anodd i ddarparwyr ddod o hyd i ddigon o gyfleoedd addas, a hynny'n bennaf oherwydd nad oes cymhelliant clir i gyflogwyr dalu cyfranogwyr. Yn ogystal, gall gwaith lethu cyfranogwyr, ac mae rhai yn ofni y bydd yn effeithio ar eu budd-daliadau.
- Mae'r rhan fwyaf o ardaloedd yn canolbwyntio ar gynyddu nifer y **cyfleoedd gwirfoddoli** sydd ar gael i gyfranogwyr. Ar draws y gwasanaeth, mae lleoliadau gwirfoddoli'n parhau i gael eu trefnu yn yr un ffordd ac mae dewis enfawr ar gael.
- Mae'r gwasanaeth hefyd yn parhau i ddarparu **cymorth ychwanegol** i helpu cyfranogwyr i ddileu rhwystrau rhag camu ymlaen, gan gynnwys y rhai hynny sy'n ymwneud â'u hamgylchiadau byw neu broblemau ariannol. Fodd bynnag, mae mentoriaid cymheiriaid yn ymwybodol o natur a lefel y cymorth y gallant ei gynnig mewn gwirionedd, a phryd i gyfeirio pobl at wasanaethau eraill.

Mae'r un **polisiau ymadael** yn parhau i fod ar waith ar draws y gwasanaeth, felly os bydd cyfranogwr yn ymddieithrio, bydd ei ffeil yn cael ei hatal dros dro neu ei chau i helpu mentoriaid cymheiriaid i reoli eu llwythi achosion yn well. Gellir ailagor achosion o hyd os bydd amgylchiadau cyfranogwr yn newid, neu os yw'n barod i ailymgysylltu â'r gwasanaeth.

Mae'r gwasanaeth hefyd yn cynnig **cymorth yn y gwaith** – mae hyn yn amrywio rhwng yr ardaloedd, ac yn cael ei lywio gan ryngweithiadau blaenorol â chyfranogwyr; gall fod yn oddefol (mae'r cyfranogwyr yn cysylltu â'r mentoriaid cymheiriaid os oes arnynt angen cymorth) neu'n fwy ymarferol. Yn gyffredinol, fodd bynnag, ambell gyfranogwr yn unig a ddywedodd ei fod yn defnyddio cymorth yn y gwaith, er bod y rhan fwyaf yn gwybod y byddai eu mentor cymheiriaid yn parhau i'w cynorthwyo pe byddai angen.

Perfformiad y Gwasanaeth – Cyfranogiad

Ar ddiwedd mis Hydref 2019, roedd 11,438 o gyfranogwyr wedi **cofrestru i gyd**, sy'n cyfateb i 81 y cant o'r targed cyffredinol a osodwyd ar y dechrau (14,134). Dim ond tri chwarter o'r ddarpariaeth sydd ar ôl o'r contract presennol, felly mae'n ymddangos bod y gwasanaeth cyfan ar y trywydd iawn i gyrraedd ei darged cyfranogiad, sy'n dipyn o gamp o ystyried yr heriau a wynebwyd ym mhob ardal o ran trosiant staff a recriwtio. Mae cynnal y perthnasoedd presennol ag asiantaethau atgyfeirio (yn enwedig canolfannau gwaith), a datblygu rhai newydd, wedi bod yn allweddol i gynnal cofrestriadau.

Mae **cyfraddau cyfranogiad** yn amrywio ar draws y gwasanaeth. Gogledd Cymru oedd yr ardal a oedd agosaf at gyrraedd ei tharged cyfranogiad cyfan ar ddiwedd mis Hydref 2019 (91 y cant) ac roedd cynnydd da yn cael ei wneud gan ardaloedd eraill. Rhagorwyd ar y targedau proffil chwarterol ar gyfer cyfranogiad ar ddiwedd mis Hydref 2019 yn y ddau gontract yn Nwyrain Cymru (104 y cant a 103 y cant ar gyfer y contractau 16-24 oed a dros 25 oed, yn ôl eu trefn), ac roeddent yn agos at gael eu cyflawni yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd (90 y cant a 96 y cant, yn ôl eu trefn).

Ar ddiwedd mis Hydref 2019, roedd 41 y cant o'r rhai a **adawodd y gwasanaeth** (3,462 o gyfranogwyr) wedi gwneud hynny trwy drefniant (ar ôl cyflawni canlyniad fel cyflogaeth neu ymuno ag addysg), tra bod 59 y cant (4,914 o gyfranogwyr) wedi gadael yn annisgwyl (yn gyffredin oherwydd ymddieithrio neu lithro'n ôl).

O ran **nodweddion cyfranogwyr**, mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn cyfateb yn agos i'r disgwyl, ac mae'r gyfran o gefndiroedd Du neu Leiafrifoedd Ethnig yn adlewyrchu demograffeg Cymru yn agos. Drwy gydol y gwerthusiad hwn, roedd hefyd yn amlwg bod cyfranogwyr yn wynebu rhwystrau cymhleth, unigryw a chydgyssylltiedig sy'n cyflwyno heriau penodol rhag ymuno â'r farchnad lafur. Nid oedd gan fwy na thraean o'r cyfranogwyr gymwysterau blaenorol (37 y cant), ac os oedd ganddynt gymwysterau, roedd y rheiny'n aml ar lefel isel. Roedd dwy ran o dair o'r cyfranogwyr yn dod o aelwyd heb waith, ac adroddodd pump y cant eu bod yn ddigartref/wedi'u heithrio rhag tai. Adroddodd wyth y cant fod ganddynt anabledd – ond gallai'r union gyfrannau fod yn uwch oherwydd bod hyn wedi'i seilio ar hunanadrodd.

O ran **hyd cymorth**, nid oes terfyn safonol ar gyfer pa mor hir y gall cyfranogwyr aros gyda'r gwasanaeth. Yn gyffredinol, mae cyfranogiad yn parhau oddeutu 7.5 mis ar gyfartaledd (cymedr), er ei fod yn parhau am gyfnod hwy yn Nyfed a Phowys (10 mis). Fodd bynnag, gall cyfranogwyr aros gyda'r gwasanaeth am gyfnod hwy o lawer – er enghraifft, roedd 36 o gyfranogwyr wedi bod gyda'r gwasanaeth am fwy na 2.5 mlynedd, ac roedd sawl un wedi bod gyda'r gwasanaeth am dair blynedd neu fwy. Roedd hyd cymedrig y cymorth a roddwyd i gyfranogwyr â hanes o gamddefnyddio sylweddau ychydig yn uwch (9 mis) na'r rhai â phroblemau iechyd meddwl (7 mis) a diagnosis deuol (8 mis).

Perfformiad hyd yma

Amlygwyd y canlyniadau canlynol o wybodaeth fonitro'r rhaglen hyd at ddiwedd mis Hydref 2019:

- **Cymwysterau/ardystiadau perthnasol i waith** – mae'r perfformiad yn gadarnhaol, gyda 1,942 o gyfranogwyr yn cyflawni cymhwyster/ardystiad yn erbyn targed o 2,338 (83 y cant).
- **Profiad gwaith a gwirfoddoli** – mae'r canlyniad hwn islaw'r targed o hyd, gyda 684 o gyfranogwyr yn cofnodi eu bod wedi cael mynediad at brofiad gwaith neu wirfoddoli yn erbyn targed o 2,471 (28 y cant o'r targed).
- **Chwilio am waith ar ôl gadael** – mae perfformiad yn erbyn y targed hwn wedi bod yn gryf, gyda 1,089 o gyn gyfranogwyr wrthi'n chwilio am waith yn erbyn targed o 1,101 (99 y cant o'r targed).

- **Cyflogaeth (gan gynnwys hunangyflogaeth) ar ôl gadael** – mae'r targed hwn wedi'i osod ar 15 y cant. Ar hyn o bryd, mae 805 o unigolion yn gweithio ar ôl gadael (7 y cant o'r holl rai a recriwtiwyd a 9 y cant o'r holl rai a adawodd).
- **Addysg neu hyfforddiant ar ôl gadael (pobl ifanc 16-24 oed yn unig)** – dim ond 89 o gyfranogwyr a ymunodd ag addysg neu hyfforddiant yn erbyn targed o 334 (27 y cant o'r targed), sy'n adlewyrchu'r canfyddiad bod gan lawer o gyfranogwyr yn y grŵp hwn fwy o ddiddordeb mewn gwaith nag addysg neu hyfforddiant, ac nad yw'r rhai sydd â chymwysterau lefel uwch yn blaenoriaethu astudio pellach.

Roedd yr holl randdeiliaid a gyfwelwyd yn deall y sail resymegol i'r targedau ac, o ystyried y cynnydd hyd yma, roeddent yn obeithiol y gallai'r gwasanaeth gyrraedd neu hyd yn oed ragori ar ei dargedau ar gyfer chwilio am waith, ardystiadau cysylltiedig â gwaith a chymwysterau. Mae hyn yn awgrymu bod y cymorth cyflogadwyedd cyffredinol sy'n cael ei ddarparu ym mhob ardal yn gweithio'n dda. Mae nifer y canlyniadau gwirfoddoli sy'n cael eu sicrhau bob mis yn cynyddu hefyd, ac roedd llawer o ardaloedd yn obeithiol ynglŷn â chynnal neu wella hyn yn ystod y chwe mis nesaf. Fodd bynnag, yr her fwyaf sy'n wynebu'r gwasanaeth o hyd yw sicrhau lleoliadau gwaith a chyfleoedd cyflogaeth.

Yn ogystal â herio priodoldeb y meini prawf ar gyfer cydnabod lleoliadau gwaith, roedd llawer o randdeiliaid yn credu bod y targedau ar gyfer cael gwaith a chyflogaeth barhaus yn afrealistig ac yn amhriodol i'r grŵp hwn o gyfranogwyr. Hefyd, dywedodd sawl rhanddeiliad fod cyfranogwyr yn tueddu i symud ymlaen, neu fod eu manylion cyswllt yn newid, sy'n ei gwneud hi'n anodd dangos tystiolaeth o darged uchel o gyflogaeth barhaus.

Amlygwyd **canlyniadau 'meddal'** ychwanegol yn seiliedig ar ddata a gasglwyd gan y gwasanaeth a'r cyfweiliadau â chyfranogwyr. Roedd rhanddeiliaid y rhaglen yn credu bod y rhain yn arbennig o bwysig gan eu bod yn aml yn cynrychioli'r prif fuddion i gyfranogwyr (a'u cyflawniadau cyntaf, o bosibl). Er nad yw'r gwasanaeth yn adrodd yn ffurfiol ar ganlyniadau meddal a gyflawnir, roedd y data a ddarparwyd ar gyfer sampl o gyfranogwyr yn awgrymu bod llawer wedi elwa o welliannau canfyddedig mewn hyder, hunan-barch a sgiliau cymdeithasol, yn ogystal ag iechyd a lles mewn rhai achosion – sydd oll yn argoeli'n dda ar gyfer eu gwellhad parhaus.

Roedd y data a oedd ar gael am ganlyniadau meddal yn dangos bod ychydig yn llai na hanner y cyfranogwyr yn credu bod eu hyder yn well/yn well o lawer tra oeddent gyda'r gwasanaeth. Dim ond un oedd yn credu bod ei hyder wedi gwaethygu, ac mae'n debygol bod hynny o ganlyniad i anawsterau wrth gynnal ei wellhad a gwaethygiad yn ei les meddyliol. Dywedodd cyfranogwyr a rhanddeiliaid eraill yn aml mai gwelliannau mewn hyder a hunan-barch oedd buddion allweddol y gwasanaeth, os nad ei brif fuddion. Roedd hyn yn aml yn gysylltiedig â'r hyder i ryngweithio ag eraill yn gymdeithasol; roedd nifer o gyfranogwyr yn credu bod y gwasanaeth wedi'u hannog i 'fynd allan o'r tŷ a chyfarfod â phobl'.

Roedd y cyfranogwyr hefyd yn teimlo'n fwy 'parod ar gyfer gwaith' (o ran y teimlad cyffredinol bod eu sefyllfa yn y farchnad lafur a'u tebygolrwydd o ddod o hyd i waith wedi gwella), a'u bod yn fwy abl i ddefnyddio ffynonellau eraill o gymorth. Dywedodd nifer o gyfranogwyr fod y rhaglen wedi gwella eu cymhelliad i ddod o hyd i swydd. Hefyd, nid oedd y rhan fwyaf yn

ymwybodol o unrhyw ddarpariaeth amgen a allai eu helpu i gael cyflogaeth mewn ffordd debyg.

Yn ogystal, roedd y cyfranogwyr wedi gwella eu disgwyliadau ar gyfer eu gwellhad parhaus a'u gallu i reoli eu cyflyrau (gan gynnwys defnyddio cyffuriau ac alcohol). Dywedodd rhanddeiliaid ehangach yn aml fod gwydnwch cyfranogwyr a'u gallu i wrthsefyll anawsterau wedi gwella hefyd.

Effeithiau canfyddedig

Er bod cyfran y cyfranogwyr sy'n sicrhau ac yn cynnal swyddi yn isel, mae'r nifer sy'n ennill cymwysterau ac ardystiadau cysylltiedig â gwaith, ac sy'n cael cymorth i chwilio am waith, yn dangos bod y rhan fwyaf o gyfranogwyr yn cael cyfle i newid eu hamgylchiadau. Mae llawer o'r effeithiau canfyddedig a adroddwyd gan gyfranogwyr yn amlwg, fel dod yn fwy parod ar gyfer gwaith ac ymgyswrtu â gweithle, a mwy o gymdeithasoli. Nodwyd yn gyson bod gallu'r gwasanaeth i ymateb yn hyblyg yn allweddol wrth alluogi hyn. Mae'r gallu i gyfranogwyr ddatblygu o fewn y gwasanaeth, trwy amryw rolau mentor cymheiriaid, yn faes llwyddiannus iawn hefyd.

Myfyriodd sawl rhanddeiliad ar effaith ganfyddedig y gwasanaeth o safbwynt mentoriaid cymheiriaid. A hwythau'n cael eu hysgogi'n gyffredinol i 'wneud gwahaniaeth i fywydau pobl eraill', roedd y rhan fwyaf o fentoriaid cymheiriaid yn credu bod y swydd wedi rhoi'r sgiliau, y profiad a'r hyder sy'n ofynnol iddynt weithio'n annibynnol, a soniodd rhai am sut y bydd y profiad hwn yn arwain at gyfleoedd gyrfaol eraill. Fodd bynnag, mae hynny'n creu her allweddol i'r gwasanaeth – mae'r trosiant mewn mentoriaid cymheiriaid da yn aml wedi effeithio ar ddarparu'r gwasanaeth, wrth iddynt gamu ymlaen a gadael y gwasanaeth am swyddi gwell.

Roedd buddion eraill i'r system ehangach yn cynnwys natur unigryw'r gwasanaeth, a'r ffaith mai hwnnw oedd yr unig opsiwn wedi'i deilwra i anghenion penodol ei grwpiau targed. Roedd rhai partneriaid atgyfeirio (yn enwedig canolfannau gwaith) o'r farn y byddai'n anodd iawn lleoli eu cleientiaid mewn darpariaeth o ansawdd tebyg pe byddai'r gwasanaeth yn dod i ben. Roedd effeithiau ychwanegol ar lefel system yn cynnwys cydweithredu a chyfnwid arfer gorau rhwng darparwyr; a gwell cysylltiadau a pherthynas waith gyda gwasanaethau statudol a gwasanaethau cymorth cyflogaeth.

Amlygodd cyfweiliadau ag arweinwyr prosiect, staff allweddol a rhanddeiliaid sawl ffordd y mae'r gwasanaeth yn cyfrannu at themâu trawsbynciol Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Adroddodd yr holl rhanddeiliaid fod mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol yn ganolog i amcanion y rhaglen, a dywedodd y rhan fwyaf mai hygyrchedd oedd un o gryfderau allweddol y gwasanaeth – o ran cyfle cyfartal a sicrhau bod pobl mewn cymunedau gwledig yn gallu cael at y gwasanaeth. Yn olaf, disgrifiodd arweinwyr prosiect gamau a gymerwyd i gyfrannu at y thema cynaliadwyedd amgylcheddol a datblygu cynaliadwy.

Edrych tua'r dyfodol – gwaddol ac ymestyn y contract

Roedd rhanddeiliaid o'r farn mai gwaddol allweddol y rhaglen oedd dealltwriaeth well o sut i weithredu model mentora cymheiriaid wrth raddfa. Myfyriodd llawer o'r arweinwyr prosiect a'r

mentoriaid cymheiriaid ar wersi allweddol a ddysgwyd o'r prosiect hwn, fel pwysigrwydd: bod yn ddigon hyblyg ac ymatebol i ddarparu ar gyfer ystod o gyfranogwyr; ffurfio partneriaethau effeithiol yn gynnar; hyfforddiant cynnar ar brosesau gweinyddol; a rheolaeth linell effeithiol ar gyfer staff.

Roedd yr holl randdeiliaid a gyfwelwyd yn awyddus i'r rhaglen barhau, ac yn credu'n gyffredinol fod y gwasanaeth yn unigryw wrth gynnig cymorth o'r math hwn. Pan ofynnwyd pa newidiadau y dylid eu gwneud i'r gwasanaeth pe byddai estyniad yn cael ei ganiatáu, roedd yr awgrymiadau'n cynnwys diweddarau canllawiau Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, ac adlewyrchu'r rhwystrau cymhleth sy'n wynebu cyfranogwyr yn well yn y targedau. Yr hyn oedd yn peri'r rhwystredigaeth fwyaf i randdeiliaid oedd targedau lleoliadau gwaith a chyflogaeth, ac roeddent yn dadlau y dylent gael eu diweddarau gan ystyried y cyd-destun gwleidyddol ac economaidd ehangach (e.e. Brexit). Dadleuodd llawer o randdeiliaid y dylai Llywodraeth Cymru gyflawni rôl fwy rhagweithiol, gan ddefnyddio 'arweinyddiaeth wleidyddol gref' i gynyddu cyfleoedd posibl ar gyfer lleoliadau a chyflogaeth.

Casgliadau ac Argymhellion

Casgliadau

Cadarnhaodd y gwaith maes interim a therfynol fod y gwasanaeth yn unigryw yng Nghymru, gan lenwi bwlch pwysig yn y ddarpariaeth i rai o'r bobl sydd bellaf i ffwrdd oddi wrth y farchnad lafur. Er bod y rhan fwyaf o'r cymorth cyflogaeth a hyfforddiant a gynigir yn eithaf tebyg i hwnnw a gynigir mewn mannau eraill, mae gallu'r gwasanaeth i ymateb yn gyflym a theilwra cymorth i anghenion neu nodau cyfranogwyr unigol wedi cael ei ganmol gan lawer o randdeiliaid allanol. Yn ogystal, yn wahanol i ddarpariaeth arall sy'n ymwneud â chyflogadwyedd, arweinir y Gwasanaeth Di-waith gan fentoriaid cymheiriaid sy'n defnyddio eu profiadau bywyd eu hunain i ysbrydoli'r cyfranogwyr a rhoi cymorth wedi'i deilwra iddynt i gyflawni eu nodau.

Lle'r oedd heriau i ddarparu'r gwasanaeth a chyrraedd targedau, ymdriniodd darparwyr â'r rhain yn effeithiol gan fwyaf; er enghraifft, ymatebwyd i broblemau wrth drefnu lleoliadau gwaith trwy gynyddu nifer/ystod y lleoliadau gwirfoddol er mwyn darparu profiad gwaith.

Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn fodlon iawn â'u profiadau a'r buddion canlyniadol, yn enwedig o ran pa mor ymatebol a phersonol oedd y cymorth a gynigiwyd ac ansawdd y mentora gan gymheiriaid. Amlygodd cyfranogwyr ystod o ganlyniadau canfyddedig ac effeithiau a gyflawnwyd, a chyfeiriodd lawer at ba mor wahanol y byddai eu bywyd heb y gwasanaeth. Er bod y nifer gyfyngedig o gyfweiliadau â chyfranogwyr yn golygu nad oedd modd cael syniad o gysondeb y ddarpariaeth ym mhob ardal, cadarnhaodd trafodaethau â phartneriaid atgyfeirio a darparu fod y cyfranogwyr yn cael profiad cadarnhaol iawn gyda'r Gwasanaeth Di-waith.

Argymhellion

Rhoddwyd argymhellion ar gyfer gweddill y contract presennol, gyda phwyslais ar gyflawni targedau'r rhaglen yn ystod cyfnod y rhaglen sydd ar ôl:

- Dylai darparwyr gynorthwyo mentoriaid cymheiriaid i symud i rolau eraill os nad yw'r contract yn cael ei ymestyn. Er mwyn peidio ag amharu ar y gwasanaeth, dylid ceisio cadw mentoriaid cymheiriaid profiadol tan ddiwedd y contract (neu yn ystod y cyfnod pontio os estynnir contractau).
- Cynyddu i'r eithaf y cyfleoedd i gyfranogwyr gael profiad gwaith am dâl trwy ddefnyddio arfer gorau ar draws y gwasanaeth. Yn genedlaethol, dylai Llywodraeth Cymru fod yn buddsoddi mewn dull strategol o ymgysylltu â chyflogwyr.
- Os nad yw'r contract presennol yn cael ei ymestyn, sicrhau bod cydbwysedd rhwng cyrraedd targedau cyfranogiad a sicrhau canlyniadau, a chyfeirio cyfranogwyr at wasanaethau eraill wrth ymadael. Os estynnir y rhaglen, ystyried diweddarau/aillddiffinio'r metrigau presennol.
- Dylai darparwyr sicrhau bod digon o adnoddau i gasglu data perfformiad Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, yn enwedig data dilynol ar ôl chwe mis, a hefyd parhau i gasglu 'canlyniadau meddal'.

Roedd yr argymhellion ynglŷn â rhaglenni mentora gan gymheiriaid ar gyfer grwpiau targed tebyg yn cynnwys:

- Hyrwyddo'r gwasanaeth o'r cychwyn cyntaf i gynyddu ymwybyddiaeth yn y gymuned leol.
- Ystyried cynyddu nifer y mentoriaid cymheiriaid ar gyfer rhaglenni cymhleth ar y raddfa hon.
- Diffinio rôl benodol ar gyfer arbenigwyr cyflogaeth.
- Sicrhau bod ymgysylltiad â chyflogwyr wedi'i ymgorffori o'r cychwyn cyntaf ar lefel leol a chenedlaethol.
- Sicrhau bod safonau gofynnol neu ddulliau tebyg yn bodoli ar gyfer hyfforddiant a chymorth mentoriaid cymheiriaid er mwyn sicrhau cysondeb.
- Myfyrion ar briodoldeb, addasrwydd a chyfatebiaeth targedau, gan sicrhau eu bod yn realistig, yn gyflawnadwy ac yn cyd-fynd ag anghenion a blaenoriaethau cyfranogwyr.
- Adolygu'r ymagwedd at gymorth yn y gwaith, o ystyried yr heriau a amlygwyd yn sgil y ffaith nad oedd cyfranogwyr eisiau datgelu eu sefyllfa i gyflogwr.
- Comisiynu partneriaid gwerthuso a dysgu yn gynnar wrth ddatblygu'r gwasanaeth i ganiatáu dysgu ffurfiannol.

1. Cyflwyniad/Cefndir

1.1 Ym mis Mai 2018, penododd Llywodraeth Cymru ICF Consulting Services (ICF) ac Ymchwil Arad i werthuso'r Gwasanaeth Di-waith. Mae'r **Adroddiad Terfynol** hwn yn diweddarau ac yn datblygu'r canfyddiadau a'r argymhellion a gyflwynwyd ar y cam interim, ac yn rhoi:

- Dealltwriaeth ychwanegol o sut mae'r prosiect yn cael ei ddarparu hyd yma, gan gynnwys profiadau a safbwyntiau cyfranogwyr, mentoriaid cymheiriaid a staff darparu, gyda'r bwriad o lywio'r ffordd y mae'r gwasanaeth yn parhau i ddatblygu;
- Asesiad o gynnydd a pherfformiad hyd at ddiwedd mis Hydref 2019; a
- Dealltwriaeth o effaith ganfyddedig y Gwasanaeth Di-waith o safbwynt y rhai a gymerodd ran yn y gwerthusiad.

Cefndir y Gwasanaeth Di-waith

1.2 Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn rhaglen a ariennir gan Lywodraeth Cymru a Chronfa Gymdeithasol Ewrop, sy'n dibynnu'n drwm ar brofiad ac egwyddorion sylfaenol y Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau blaenorol, a'r argymhellion a nodwyd yn ei werthusiad³. Prif nodwedd y gwasanaeth yw cyflogi mentoriaid cymheiriaid sy'n darparu cymorth cyflogaeth cyfannol i bobl sy'n ddi-waith (sy'n cynnwys pobl ifanc 16-24 oed Nad Ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET) a phobl 25 oed a hŷn sy'n ddi-waith hirdymor neu'n economaidd anweithgar), ac sydd â phroblemau camddefnyddio sylweddau neu iechyd meddwl ac anhwylderau deuol (a ddiffinnir fel problemau camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl sy'n cyd-ddigwydd).

1.3 Dechreuodd y Gwasanaeth Di-waith ym mis Awst 2016 ac, ar yr adeg ysgrifennu, roedd wedi'i ariannu tan ddiwedd mis Awst 2020⁴. Dyrannwyd £17.3 miliwn o gyllid i'r gweithrediad, y mae £11.5 miliwn ohono'n gyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop (yn benodol, £8.8 miliwn o gyllid Blaenoriaeth 1 Cronfa Gymdeithasol Ewrop tuag at fynd i'r afael â thlodi trwy gyflogaeth gynaliadwy, a £2.7 miliwn o gyllid Blaenoriaeth 3 Cronfa Gymdeithasol Ewrop tuag at ddiweithdra ymhlith pobl ifanc). Ariennir y gweddill (£5.8 miliwn) gan Lywodraeth Cymru ac mae'n cynnwys cyfraniad gan

³ Maguire, M., Holloway, K. a Bennett, T.H. (2014) [Gwerthusiad o fentora cymheiriaid Cymru Gronfa Gymdeithasol Ewrop](#). Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

⁴ Cyn cyhoeddi'r adroddiad hwn, estynnwyd y contract gan Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru am ddwy flynedd arall.

Fyrddau Cynllunio Ardal Camddefnyddio Sylweddau.

- 1.4 At ei gilydd, disgwylir i hyd at 14,134 o unigolion gael eu cynorthwyo gan y gwasanaeth ledled Cymru rhwng 2016 a 2020. Mae'r gwasanaeth yn cael ei ddarparu ar draws saith 'Grŵp' o fewn ardaloedd rhaglen Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn Nwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, y mae pob un yn cwmpasu ardal ddaearyddol benodol sy'n gysylltiedig â'r Ardaloedd Bwrdd Iechyd Lleol.
- 1.5 Mae dau gonsortium o ddarparwyr yn gyfrifol am ddarparu'r gwasanaeth:
- **Cyfle Cymru**, partneriaeth o bum darparwr trydydd sector (Barod, CAIS, Hafal, Kaleidoscope, ac WCADA), sy'n rheoli'r ddarpariaeth mewn pum Ardal (Gogledd Cymru, Gwent, Dyfed, Bae'r Gorllewin a Phowys); a
 - **Platfform** (Gofal yn flaenorol), mewn partneriaeth â **NewLink Wales**, sy'n rheoli'r ddarpariaeth mewn dwy Ardal (Caerdydd a'r Fro a Chwm Taf)⁵.

Dull a methodoleg gwerthuso

Nodau ac amcanion

- 1.6 Nod y gwerthusiad hwn oedd asesu dulliau darparu, perfformiad ac effaith ganfyddedig y Gwasanaeth Di-waith yn erbyn y nodau, yr amcanion a'r targedau a osodwyd iddo. Roedd amcanion penodol y gwerthusiad yn cynnwys gwerthuso perfformiad y gwasanaeth a'i effaith ganfyddedig (gan gynnwys profiad cyfranogwyr o'r gwasanaeth); effeithiolrwydd darparu'r gwasanaeth; i ba raddau y mabwysiadwyd argymhellion y gwerthusiad blaenorol o fentora gan gymheiriaid; a'r cyfraniad at themâu trawsbynciol perthnasol Cronfa Gymdeithasol Ewrop (cyfle cyfartal, datblygu cynaliadwy, a mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol). Mae'r fframwaith gwerthuso cyffredinol ar gael yn **Atodiad A**.
- 1.7 Mae meysydd ymchwilio penodol yn yr adroddiad hwn yn cynnwys: effeithiolrwydd darparu'r gwasanaeth; canlyniadau a gyflawnwyd hyd yma ac effeithiau canfyddedig y rhaglen; yr agweddau ar ddarparu ('elfennau gweithredol') sy'n cyfrannu at lwyddiant; a gwersi ar gyfer datblygu a chomisiynu yn y dyfodol.

⁵ Mae rhan o'r gwasanaeth yng Nghwm Taf (darpariaeth i bobl ifanc 16-24 oed yn unig) wedi cael ei his-contractio i Barod bellach. At ddibenion yr adroddiad hwn, cyfeirir at y bartneriaeth hon fel 'Platfform'.

Dull gwerthuso

1.8 Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio gwybodaeth a gasglwyd yn ystod y tri cham gwerthuso a gynhaliwyd rhwng mis Mai 2018 a mis Rhagfyr 2019.

- Yng Ngham 1 (cychwyn a chwmpasu), roedd y tîm gwerthuso wedi adolygu llenyddiaeth a data a oedd ar gael; mireinio'r fframwaith gwerthuso a'r dull methodolegol; a chynhyrchu offer ymchwil i'w defnyddio yng Ngham 2. Cyflwynwyd hyn i Lywodraeth Cymru mewn adroddiad cychwynnol (heb ei gyhoeddi).
- Yng Ngham 2, roedd y tîm gwerthuso wedi cynnal y rownd casglu data gyntaf (Tachwedd 2018 – Chwefror 2019) a dadansoddi'r wybodaeth fonitro a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru (hyd at Chwarter 10⁶). Cyflwynir canfyddiadau ac argymhellion cynnar mewn Adroddiad Interim (a gyhoeddwyd [ar-lein](#)), sy'n cynnwys disgrifiad manwl o'r rhaglen a'r model darparu; adolygiad o weithredu a pherfformiad hyd yma; a chanfyddiadau cyfranogwyr, mentoriaid cymheiriaid a rhanddeiliaid ar ganlyniadau ac effeithiau sy'n dod i'r amlwg.
- Yng Ngham 3, roedd y tîm gwerthuso wedi diweddaru'r offer ymchwil, cynnal ail rownd o gasglu data (Awst – Tachwedd 2019) a dadansoddi diweddariadau i'r data gwybodaeth fonitro a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru (hyd at Chwarter 13). Cyflwynir canfyddiadau o'r rownd hon yn yr adroddiad hwn, ac maen nhw'n ychwanegu at y canfyddiadau o'r rownd gyntaf o waith maes a adroddwyd yn yr adroddiad interim.

Methodoleg

1.9 Defnyddiodd y gwerthusiad amrywiaeth o wahanol ddulliau, gan gymhwyso technegau ansoddol a meintiol i ddarparu'r dystiolaeth sy'n sail i ganfyddiadau'r adroddiad.

1.10 Yn gyntaf, cynhaliwyd **astudiaethau achos ardal** i archwilio sut oedd y gwasanaeth yn gweithredu ac yn perfformio ar lefel darparwr mewn pum Grŵp. Dewiswyd y rhain i gwmpasu ardaloedd rhaglen Cronfa Gymdeithasol Ewrop Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn briodol a chroestoriad daearyddol a gwledig/trefol; a'r darparwyr sy'n darparu'r gwasanaeth. Cynhaliwyd yr astudiaethau achos ardal ar ddwy adeg: mis Medi i fis Rhagfyr 2018 a mis Awst i fis Hydref 2019. Yn y ddwy

⁶ At ddibenion casglu data, rhennir data am ddarparu'r gwasanaeth yn chwarteri a ddiffinnir yn ôl y dyddiad dechrau. Nid yw hyn yn cyfateb i chwarteri ariannol. Er enghraifft, roedd Chwarter 1 yn mynd hyd at fis Hydref 2016, roedd Chwarter 2 yn mynd hyd at fis Ionawr 2017, roedd Chwarter 3 yn mynd hyd at fis Ebrill 2017, roedd Chwarter 4 yn mynd hyd at fis Gorffennaf 2017, ac yn y blaen.

rownd, cyfwelodd y tîm gwerthuso ystod o randdeiliaid gan ddefnyddio canllawiau pwnc lled-strwythuredig (wedi'u seilio ar y math o ymatebwr a'i brofiad o'r gwasanaeth) – er y defnyddiwyd cyfweliadau ffôn yn yr ail rownd er mwyn rhoi mwy o hyblygrwydd i'r rhai oedd yn cael eu cyfweld.

Tabl 1.1: Cyfweliadau ansoddol a gynhaliwyd yn ystod yr astudiaethau achos

Grŵp	Cyfweliadau – Rownd Gyntaf	Cyfweliadau – Ail Rownd
Cyfweliadau â staff y prosiect	13	7
Mentoriaid cymheiriaid	17	13
Arbenigwyr cyflogaeth (Gogledd Cymru a Bae'r Gornllewin yn unig)	0	2
Partneriaid darparu	16	11
Cyfranogwyr	30	20
Cyfweliadau â chyflogwyr	-	2

1.11 Mae Tabl 1.1 uchod yn rhoi trosolwg o nifer a phroffil y rhanddeiliaid a gyfwelwyd ar bob cam o'r gwaith maes astudiaeth achos. Mae hyn yn dangos bod y cyfweleion ym mhob rownd o'r gwaith maes astudiaeth achos yn cynnwys:

- **Arweinydd/arweinwyr prosiect a staff allweddol:** Yn y ddwy rownd, cyfwelwyd arweinydd/arweinwyr prosiect a staff allweddol eraill i ddeall eu canfyddiadau o'r gwasanaeth. Canolbwyntiodd cyfweliadau'r ail rownd ar newidiadau a wnaed i ddulliau darparu, ac archwilio eu safbwyntiau ynglŷn â chanlyniadau, effeithiau a gwaddol y rhaglen.
- **Mentoriaid cymheiriaid ac arbenigwyr cyflogaeth:** Cyfwelwyd mentoriaid cymheiriaid i gael eu safbwyntiau ynglŷn â'r cymorth yr oeddent yn ei ddarparu, a'r cymorth yr oeddent yn ei dderbyn i'w galluogi i gyflawni eu rôl. Yn yr ail rownd, ceisiodd y tîm gwerthuso siarad â 10-14 o fentoriaid cymheiriaid ar draws y gwasanaeth, yn ogystal ag arbenigwyr cyflogaeth yn nhair ardal astudiaeth achos Cyfle Cymru⁷.
- **Partneriaid darparu:** Diffinnir partneriaid darparu fel darparwyr hyfforddiant neu sefydliadau atgyfeirio. Gan ychwanegu at gyfweliadau ag 16 o bartneriaid darparu yn y rownd gyntaf, ceisiodd y tîm gwerthuso gyfweld dau i dri phartner darparu ym mhob ardal (gan gyfuno cyfweliadau dilynol ag ymgylgoreion o'r rownd gyntaf a

⁷ Yn ystod y rownd casglu data gyntaf, ac fel y disgrifiwyd yn yr adroddiad interim, diffiniodd y tîm gwerthuso y gwahaniaethau yng nghyfrifoldebau mentoriaid cymheiriaid ac arbenigwyr cyflogaeth yn ardaloedd Cyfle Cymru. Felly, ymgysylltwyd ag arbenigwyr cyflogaeth yn yr ail rownd i ddeall eu safbwyntiau. Nid oes rôl arbenigwr cyflogaeth benodol yn bodoli ym Mhlatfform – mae cymorth cyflogadwyedd a chyflogaeth yn cael ei ddarparu gan fentoriaid cymheiriaid, fel estyniad o'u rôl ymgysylltu a chynorthwyo graidd.

phartneriaid newydd). At ei gilydd, cyfwelwyd naw partner atgyfeirio (o ganolfannau gwaith, y gwasanaeth prawf a thimau iechyd a chymunedol) a dau bartner hyfforddi yn yr ail rownd o astudiaethau achos ardal.

- **Cyflogwyr:** Yn yr ail rownd, y nod oedd ymgysylltu â dau gyflogwr ym mhob ardal astudiaeth achos a oedd wedi darparu lleoliadau gwaith neu gyflogaeth i gyfranogwyr (ac sy'n llwyr ymwybodol o'r gwasanaeth a'i grwpiau targed).
- **Cyfranogwyr:** Yn y rownd gyntaf, cyfwelwyd 30 o gyfranogwyr gweithredol. Yn yr ail rownd, gosodwyd targedau i gyfweld rhwng wyth a deuddeg o gyfranogwyr fesul ardal, yn cynnwys cyfranogwyr a gyfwelwyd yn y rownd gyntaf a gytunodd i'r tîm gwerthuso ailgysylltu â nhw, a sampl newydd o gyfranogwyr a oedd wedi gadael y gwasanaeth trwy drefniant. Gofynnwyd i ddarparwyr gyflenwi'r rhestr newydd o gyfranogwyr (gan ddarparu cynrychiolaeth gyffredinol yn ôl grŵp targed, oedran, cyflogaeth a hanes iechyd, a chanlyniadau a gyflawnwyd) er mwyn dewis sampl ohonynt i'w cyfweld. Er y gallai hyn fod wedi cyflwyno tuedd bosibl, ystyriwyd mai hwn oedd y dull mwyaf addas i ddiogelu data sensitif a sicrhau bod darparwyr yn gallu ceisio cydsyniad ar sail gwybodaeth gan gyfranogwyr cyn i'r tîm gwerthuso gysylltu â nhw.

1.12 Yn ogystal â'r astudiaethau achos, cynhaliwyd cyfweiliadau ag arweinydd y prosiect ym Mhowys a Gwent hefyd ar y ddau gam i ddeall sut oedd y gwasanaeth yn cael ei ddarparu yn yr ardaloedd hyn.

1.13 Roedd elfen feintiol y gwerthusiad yn cynnwys dadansoddi gwybodaeth fonitro'r rhaglen a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru, sampl o ddata canlyniadau meddal a ddarparwyd gan y prosiectau, a chanfyddiadau o Arolwg Cronfa Gymdeithasol Ewrop o'r Bobl a Adawodd:

- Ar gyfer yr adroddiad hwn, dadansoddwyd **gwybodaeth fonitro** hyd at ddiwedd Chwarter 13 (mis Hydref 2019) i archwilio proffil cyfranogwyr a'u cynnydd ar y rhaglen, ac i roi darlun manwl o gyfranogiad yn y gwasanaeth (yn gyffredinol ac yn ôl ardal), y gyfran a adawodd yn ôl trefniant neu'n gynnar, a chynnydd yn erbyn targedau'r rhaglen.
- Mae'r darparwyr yn casglu **data canlyniadau meddal**, ond nid yw'r broses yn safonedig ac nid yw'r data'n cael ei graffu i'r un graddau â gwybodaeth fonitro'r rhaglen. Darparodd gwasanaethau Cyfle Cymru a Phlatform ddata ynglŷn â sampl o 1,094 o gyfranogwyr o bob un o'r saith ardal. Mae'n bwysig nodi nad yw asesiadau sylfaenol ar gael, felly nid oedd yn bosibl asesu'r 'pellter a deithiwyd' gan bob cyfranogwr. Mae gwahaniaethau yn y dulliau o gasglu data canlyniadau

meddal hefyd yn golygu nad oes modd cymharu rhwng ardaloedd. Yn lle hynny, mae'r data sydd ar gael wedi cael ei gydgrynhoi a'i driongli â'r canfyddiadau ansoddol i ddangos canlyniadau ychwanegol y gellid eu cyflawni gan gyfranogwyr fod wedi'u cyflawni.

- Yn ogystal, adolygwyd data dilynol am gyfranogwyr a gasglwyd ar ôl chwe mis ar gyfer **Arolwg Cronfa Gymdeithasol Ewrop o'r Bobl a Adawodd** (a gynhaliwyd gan OB3 Research ac IFF Research), a oedd ar gael ar gyfer 13 cyfranogwr a gyfwelwyd rhwng 2015 a 2018.

- 1.14 Yn olaf, cynhaliwyd digwyddiad gweithdy hanner diwrnod ym mis Rhagfyr 2019 ar gyfer rhanddeiliaid y rhaglen a chynrychiolwyr Llywodraeth Cymru, i gyflwyno a thrafod canfyddiadau a chasgliadau/argymhellion posibl o'r ail rownd o waith maes.

Ystyriaethau methodolegol

- 1.15 Mae'n werth nodi sawl ystyriaeth fethodolegol. Yn gyntaf, cwblhawyd ac adroddwyd ar y gwerthusiad tra bod y gwasanaeth yn parhau i gael ei ddarparu, sy'n golygu y gellir adrodd ar weithgareddau a pherfformiad hyd yma yn unig. Fodd bynnag, mae hyn yn golygu y gallai'r gwerthusiad lywio dulliau dilynol o ddarparu'r gwasanaeth (o ystyried y posibilrwydd y gallai'r rhaglen gael ei hymestyn am ddwy flynedd) neu ddatblygu darpariaeth debyg yn y dyfodol.
- 1.16 Yn ail, roedd absenoldeb grŵp rheoli, oherwydd bod y gwasanaeth yn cwmpasu Cymru gyfan, wedi cyfyngu ar y potensial i sefydlu'r sefyllfa wrthffeithiol. Yn lle hynny, defnyddiwyd data ansoddol i archwilio profiadau cyfranogwyr a rhanddeiliaid, a'u canfyddiadau o ganlyniadau ac effeithiau'r gwasanaeth. I sicrhau nad oes modd adnabod y rhai a gymerodd ran yn yr astudiaeth, mae unrhyw enwau a nodir yn yr adroddiad hwn wedi cael eu newid (os nad ydynt wedi cael eu dileu) ac nid ydynt wedi cael eu priodoli i'w hardal wasanaeth.
- 1.17 Yn drydydd, wynebodd y tîm gwerthuso nifer o heriau wrth gynnal yr ymchwil astudiaeth achos a effeithiodd ar gadernid y dystiolaeth a gynhyrchwyd.
- Y brif her oedd ymgysylltu â chyflogwyr – er bod darparwyr (a Llywodraeth Cymru) wedi'u hannog droeon i gyfranogi, dim ond dau gyflogwr a gytunodd i gymryd rhan mewn un ardal astudiaeth achos, a gyfyngodd yn sylweddol ar y wybodaeth a oedd ar gael i asesu safbwyntiau cyflogwyr ynglŷn â'r gwasanaeth.
 - Yr ail her oedd cysylltu â'r cyfranogwyr targed i'w cyfweld. Yn yr un modd ag yn y rownd gyntaf, gofynnwyd i ddarparwyr gysylltu â chyfranogwyr yn y lle cyntaf i

gael eu cydsyniad (neu gytuno i aelod o'r tîm astudio gysylltu â nhw) ac i gadarnhau eu bod ar gam priodol o'u gwellhad i gymryd rhan. Ychydig iawn o gyfranogwyr oedd yn ymddangos yn fodlon cymryd rhan yn yr astudiaeth pan geisiodd y darparwyr gysylltu â nhw. Yn ogystal, hyd yn oed pan roddwyd manylion cyswllt a chydsyniad, ni ellid cysylltu â rhai cyfranogwyr er y gwnaed sawl ymgais i wneud hynny.

- Yn olaf, dim ond dau arbenigwr cyflogaeth a gyfwelwyd yng Nghyfle Cymru yn y pen draw, gan nad yw'r rôl hon yn bodoli mwyach yn Nyfed.

1.18 Er gwaethaf y cyfyngiadau hyn, mae'r astudiaethau achos ardal yn cynnwys gwybodaeth werthfawr am sut mae'r gwasanaeth yn gweithredu'n lleol, ochr yn ochr â safbwyntiau'r ystod o randdeiliaid a chyfranogwyr yr ymgynghorwyd â nhw.

Strwythur yr adroddiad hwn

1.19 Mae gweddill yr adroddiad hwn wedi'i strwythuro fel a ganlyn.

- Mae **Pennod 2** yn rhoi trosolwg a diweddariad ynglŷn â darparu'r gwasanaeth, a sut gallai newidiadau i ddulliau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf effeithio ar berfformiad wrth symud ymlaen.
- Mae **Penodau 3 a 4** yn archwilio perfformiad y gwasanaeth, o ran cyfranogiad yn y rhaglen a'r canlyniadau a gyflawnwyd (canlyniadau Cronfa Gymdeithasol Ewrop a chanlyniadau meddal).
- Mae **Pennod 5** yn amlinellu effeithiau canfyddedig y rhaglen ar gyfer cyfranogwyr, mentoriaid cymheiriaid ac yn ehangach, gan ganolbwyntio ar yr hyn a allai fod wedi cyfrannu at yr effeithiau hyn a beth fyddai wedi digwydd heb y gwasanaeth. Mae'r adran hon hefyd yn ystyried yr estyniad posibl i'r rhaglen a'i gwaddol yn y dyfodol.
- Mae **Pennod 6** yn cyflwyno ein casgliadau terfynol ac yn amlinellu argymhellion allweddol ar gyfer y gwasanaeth am weddill y contract presennol, ac ar gyfer darpariaeth yn y dyfodol sy'n defnyddio model mentora gan gymheiriaid.

2. Darparu'r Gwasanaeth Di-waith

- 2.1 Mae'r bennod hon yn rhoi diweddariad ynglŷn â model darparu'r Gwasanaeth Di-waith. Rhoddwyd disgrifiad llawn o sail resymegol, nodau a strwythur y gwasanaeth yn yr **adroddiad interim**.

Mentoriaid cymheiriaid

- 2.2 Prif nodwedd y gwasanaeth yw'r mentoriaid cymheiriaid sy'n defnyddio eu profiadau bywyd eu hunain i roi cymorth, arweiniad ac eiriolaeth i'r cyfranogwyr mewn ffordd nad yw'n eu barnu, ar yr un pryd â darparu sawl agwedd ar gymorth cyflogaeth 'traddodiadol'. Esboniodd un mentor cymheiriaid *"Beth dwi wedi dibynnu arno ac sydd wedi bod yn ddefnyddiol iawn i mi yw gallu dweud... Dwi wedi bod trwy hyn, dwi wedi profi hyn... dwi wedi teimlo [gorbryder ac iselder]. Mae'r rhwystrau'n chwalu oherwydd eu bod nhw'n gwybod dydw i ddim yn dilyn sgript, 'mod i'n gallu uniaethu â sut maen nhw'n teimlo ac yn gallu cynnig cyngor iddyn nhw sydd wedi gweithio i mi"*. Cytunodd y mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd yn y ddwy rownd o waith maes fod eu rôl yn fuddiol iddyn nhw hefyd, gan eu bod yn gallu 'gwneud cyfraniad', ac oherwydd bod eu gwaith yn gwella eu hyder, eu hiechyd meddwl a'u sgiliau eu hunain.

Recriwtio a chadw

- 2.3 Mae Tabl 2.1 yn dangos nifer y mentoriaid cymheiriaid ym mhob ardal, a'r ffordd y mae'r prosiectau wedi strwythuro eu cymorth mentoriaid cymheiriaid.

Tabl 2.1: Mentoriaid cymheiriaid ac arbenigwyr cyflogaeth (ar ddechrau mis Rhagfyr 2019)

Ardal	Mentoriaid cymheiriaid amser llawn	Mentoriaid cymheiriaid rhan-amser	Mentoriaid cymheiriaid cynorthwyol a gwirfoddol
Gogledd Cymru	15	2	4
Gwent	10	0	1
Dyfed	7	4	0
Bae'r Gornllewin	14	2	4
Cwm Taf	5	0	1
Powys	2	4	0
Caerdydd a'r Fro	6	0	0

Ffynhonnell: Data a gasglwyd gan ddarparwyr gwasanaeth

- 2.4 Nid yw'r model cyffredinol wedi newid llawer, at ei gilydd, er gwaethaf rhai newidiadau staffio, gan gynnwys recriwtio mentoriaid cymheiriaid newydd neu ychwanegol, yn enwedig mentoriaid cymheiriaid cynorthwyol a gwirfoddol i ddarparu mwy o gapasiti; newidiadau i gyfrifoldebau, fel mentoriaid cymheiriaid Dyfed yn darparu cymorth cyflogaeth ar ôl i'w harbenigwr cyflogaeth adael; ac ailstrwythuro contractau, fel rhannu rôl mentor cymheiriaid amser llawn yn ddwy rôl ran-amser i'w gwneud yn fwy hygyrch.
- 2.5 Mae mentoriaid cymheiriaid yn parhau i gael eu recriwtio o amrywiaeth o gefndiroedd – mae rhai yn dechrau heb lawer o brofiad gwaith, mae rhai wedi cyflawni rolau tebyg ac yn meddu ar sgiliau trosglwyddadwy, tra bod gan eraill hanes cyflogaeth cwbl wahanol (fel gweithio i'r gwasanaeth milwrol neu ym maes gwerthu). Mae nifer o fentoriaid cymheiriaid, a'r rhan fwyaf o fentoriaid cynorthwyol neu wirfoddol, wedi datblygu trwy'r Gwasanaeth Di-waith ei hun.

Mae gan **Tommy** hanes o broblemau iechyd meddwl a chamddefnyddio sylweddau. Ac yntau'n gyfranogwr yng ngwasanaeth Cyfle Cymru, helpodd i drefnu digwyddiadau gwirfoddoli a arweiniodd at gyfle i weithio i CAIS. Ar ôl tri mis yn y rôl hon, cyflwynodd gais am swydd mentora cymheiriaid a hysbysebwyd gan Hafal. Teimlodd Tommy ei fod wedi cael ei gefnogi'n dda gan fentoriaid cymheiriaid eraill drwy gydol y broses ymgeisio a phan ddechreuodd ei rôl gyntaf.

Defnyddiodd **Mark** y Gwasanaeth Di-waith ar ôl datblygu dibyniaeth ar alcohol tra oedd yn astudio am radd meistr. Yn fuan ar ôl ymuno â'r gwasanaeth, dechreuodd helpu Cyfle Cymru yn wirfoddol. Ym mis Mawrth 2019, cafodd ei gyflogi fel mentor cymheiriaid cynorthwyol, ar gontract 12 wythnos. Yna, cyflwynodd gais am swydd gyda CAIS i gyflenwi yn ystod cyfnod mamolaeth, a ddaeth yn swydd amser llawn yn hwyr yn 2019.

Roedd **George** wedi bod yn fentor cymheiriaid gwirfoddol am ddau fis ar adeg y cyfweliad. Penderfynodd ddod yn wirfoddolwr ar ôl dilyn cwrs mentora cymheiriaid, gyda'r nod o ddod yn fentor cymheiriaid amser llawn. Dywedodd ei bod yn ddiddorol bod 'ar yr ochr arall' a gwybod ei fod yn helpu rhywun, yn ogystal â'i helpu i ddeall ei deimladau ei hun pan ymunodd â'r gwasanaeth gyntaf.

- 2.6 Ceir trosiant uchel o fentoriaid cymheiriaid profiadol o hyd, gyda llawer yn gadael am resymau cadarnhaol, fel cyfleoedd swyddi newydd neu ailymuno ag addysg. Fodd bynnag, mae rhai mentoriaid cymheiriaid yn gadael am resymau llai cadarnhaol o hyd, fel problemau iechyd personol (gan gynnwys straen a achoswyd gan y rôl ac,

mewn rhai achosion, llithro'n ôl) a pheidio â meddu ar y sgiliau/cymwyseddau iawn ar gyfer y rôl. Cyfeiriodd staff y prosiect a mentoriaid cymheiriaid at gyflog fel rheswm posibl arall dros drosiant ar gam interim a therfynol y gwerthusiad.

Llwythi achosion a rheoli llwyth achosion

- 2.7 Yn gyffredinol, mae mentoriaid cymheiriaid yn gyfrifol am lwyth achosion o rhwng 20 a 50 o gyfranogwyr gweithredol ar unrhyw un adeg, er bod mentoriaid cymheiriaid cynorthwyol a newydd eu recriwtio yn tueddu i fod â llwythi achosion llai, ac adroddodd rhai mentoriaid cymheiriaid am nifer anarferol (er enghraifft, dywedodd un mentor cymheiriaid ei fod yn cynorthwyo dros 100 o gyfranogwyr ar hyn o bryd). Un o'r gwelliannau allweddol yn y gwasanaeth yn ystod y flwyddyn ddiwethaf fu'r cynnydd yng nghymorth y prosiect ar gyfer tasgau gweinyddol, a allai esbonio llwythi achosion uwch mentoriaid cymheiriaid.
- 2.8 Mae mentoriaid cymheiriaid yn cynorthwyo cyfranogwyr y mae lefel eu hanghenion yn amrywio – mae angen cymorth dwysach ar y rhai sy'n dechrau'r gwasanaeth, tra bod angen cymorth yn llai aml ar y rhai sydd wedi bod yn y gwasanaeth ers tro, fel arfer. I ymdopi â hyn, mae darparwyr yn parhau i ddefnyddio strategaethau rheoli llwyth achosion, fel y system codio Coch, Oren a Gwyrdd yng **Nghyfle Cymru**. Dywedodd rhai mentoriaid cymheiriaid hefyd eu bod yn datblygu eu strategaethau rheoli amser a llwyth achosion eu hunain, fel neilltuo amser yn eu calendr i allu gweld cynifer o gyfranogwyr â phosibl mewn un diwrnod.
- 2.9 Er hynny, amlygodd mentoriaid cymheiriaid ddwy her allweddol yn y rownd hon o waith maes. Yn gyntaf, wrth i'r rhaglen symud tuag at ddiwedd y contract presennol a'r pwysau i gyrraedd targedau gynyddu, bu'n anodd cynnal cydbwysedd rhwng recriwtio cyfranogwyr newydd a gweithio gyda'r rhai sydd eisoes yn y gwasanaeth. Dywedodd mentor cymheiriaid profiadol a chanddo lwyth achosion o fwy na 60 o gyfranogwyr: *“Rwy'n ei gael [fy llwyth achosion] i lefel resymol, wedyn mae'n mynd i fyny ac mae angen i mi ei leihau. Mae'n anodd. Mae gennym ni dargedau i gofrestru pobl, sy'n golygu bod y llwyth achosion yn cynyddu drwy'r amser. Mae angen i chi ei gadw dan reolaeth”*.
- 2.10 Yn ail, mae ffactorau allanol yn effeithio ar lwythi achosion yn aml (e.e. prinder staff, partneriaid atgyfeirio yn cyfeirio cyfranogwyr, ac ati), ac mae natur anrhagweladwy hyn yn golygu ei bod hi'n anodd cynnal llwyth achosion cyson. Cynyddodd llwyth achosion un mentor cymheiriaid i 90 o gyfranogwyr ar ôl cynnydd sydyn mewn

atgyfeiriadau gan y ganolfan waith. Esboniodd y mentor cymheiriaid hwnnw: *“Rwy’n gwneud llwyth achosion dau berson mewn gwirionedd, a phetawn i’n mynd yn sâl neu’n gadael, ni fyddai [y gwasanaeth] yn derbyn y llwyth achosion hwn ar gyfer un person... felly rwy’n teimlo ein bod ni’n cyrraedd targedau ond yn wynebu problemau [o ran capasiti]”.*

Cynorthwyo mentoriaid cymheiriaid â’u rôl

- 2.11 Mae’r gwasanaeth yn llwyr gydnabod pwysigrwydd hyfforddi/cynorthwyo mentoriaid cymheiriaid i gymhwyso eu profiadau bywyd yn fwyaf effeithiol ar yr un pryd â gwarchod eu gwellhad eu hunain.
- 2.12 Fel y disgrifiwyd yn yr adroddiad interim, mae gan **Gyfle Cymru** ei Academi Mentora Cymheiriaid ei hun – rhaglen o ddatblygiad proffesiynol parhaus wedi’i strwythuro o amgylch tair haen o gymwysterau ac oriau mentora cymheiriaid sy’n cynyddu’n raddol. Mae’r Academi wedi ennill Gwobr Hyfforddiant y Dywysoges Frenhinol ac, fel y disgrifiodd un rhanddeiliaid, fe’i hystyrir yn *“un o wir gryfderau’r gwasanaeth”*. Ym **Mhlatfform**, mae rhaglen dreigl o hyfforddiant mewnol a ddarperir trwy NewLink Wales ar gael i fentoriaid cymheiriaid, yn ogystal â rhaglen gynefino ar gyfer dechreuwyr newydd, sy’n cynnwys pythefnos o gysgodi gwaith. Drwy gydol 2019, canolbwyntiwyd ar ddarparu hyfforddiant dull adferol yng Nghwm Taf a Chaerdydd a’r Fro, a groesawyd gan yr holl fentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd. Cynigiodd rhai mentoriaid cymheiriaid o Gyfle Cymru a Phlatfform awgrymiadau ar gyfer sut y gellid gwella hyfforddiant ymhellach. Mae enghreifftiau’n cynnwys cynnig mwy o gymorth ymarferol i ymdrin â sefyllfaoedd heriol a mwy o hyfforddiant arbenigol yn ymwneud â chymhlethdodau eu gwaith, er enghraifft hyfforddiant ar atal hunanladdiad.
- 2.13 Yn ogystal â hyfforddiant, mae rhai ardaloedd wedi gwella’r cymorth maen nhw’n ei gynnig i fentoriaid cymheiriaid i reoli straen yn y swydd, gan gynnwys cynnal mwy o gyfarfodydd tîm neu oruchwyliaeth un i un rheolaidd neu strwythuredig. Fel y crynhowyd gan un arweinydd prosiect, *“Oherwydd bod mentoriaid cymheiriaid naill ai wedi cael profiad o broblemau iechyd meddwl neu gamddefnyddio sylweddau, maen nhw fel fy nefnyddwyr gwasanaeth, mewn gwirionedd. Ar y dechrau, rwy’n cael sgwrs agored gyda nhw ynglŷn â lles, ac yn cysylltu â nhw’n rheolaidd i weld sut maen nhw... maen nhw’n gwybod eu bod nhw’n gallu dod ataf i ac na fyddaf yn eu barnu”*. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae **Platfform** hefyd wedi cyflwyno goruchwyliaeth glinigol trwy ei wasanaeth cwnsela mewnol, sef Breathe. Soniodd un mentor

cymheiriaid am bwysigrwydd y gwasanaeth hwn: *“mae goruchwyliaeth glinigol yn helpu... mae'n eithaf anodd i mi gamu'n ôl. Y peth cyntaf dwi'n meddwl amdano pan fydda' i'n deffro yn y nos yw beth alla' i ei wneud i helpu hwn neu'r llall.”*

Model darparu gwasanaeth

- 2.14 Mae gweddill y bennod hon yn disgrifio 'taith y cyfranogwr', gan ychwanegu at y canfyddiadau interim a disgrifio newidiadau allweddol i ddarparu'r gwasanaeth yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

Adnabod ac atgyfeirio trwy drefniant

- 2.15 Roedd y rhan fwyaf o randdeiliaid o'r farn fod priodoldeb atgyfeiriadau wedi aros yr un fath neu wedi gwella yn ystod y cyfnod gwerthuso, a bod dealltwriaeth dda ar draws y gwasanaeth ac ymhlith partneriaid o **feini prawf cymhwysedd** y rhaglen. Esboniodd rhai rhanddeiliaid achosion lle'r oedd cyfranogwyr yn parhau i gael eu hatgyfeirio i'r gwasanaeth er bod eu hanghenion yn rhy gymhleth, ond dywedasant hefyd fod gweithdrefnau sefydledig i'w cyfeirio'n ôl at wellhad neu gymorth arall.
- 2.16 Yn gyffredinol, ni fu unrhyw newidiadau mawr i'r **llwybrau atgyfeirio**, ond mae newidiadau polisi cenedlaethol wedi creu rhai heriau i'r gwasanaeth. Yn gyntaf, er mai'r Ganolfan Byd Gwaith yw'r ffynhonnell fwyaf poblogaidd o atgyfeiriadau o hyd – a chynhelir sesiynau 'galw heibio' wythnosol amlach mewn rhai ardaloedd erbyn hyn i gyrraedd ac ymgysylltu â chyfranogwyr posibl – mae newid diweddar i'r rheolau Credyd Cynhwysol wedi creu anawsterau wrth ymgysylltu â chyfranogwyr a allai fod yn gymwys ar gyfer y gwasanaeth gan nad oes rhaid iddynt fynd i'r ganolfan waith yn bersonol mwyach. Yn ail, cyfeiriodd rhai randdeiliaid at heriau yn ymwneud ag atgyfeiriadau o'r Gwasanaeth Prawf mewn rhai ardaloedd, gan fod gwladoli contractau'r gwasanaeth prawf yn ddiweddar wedi amharu ar y perthnasoedd a oedd eisoes yn bodoli wrth i staff newid rolau a/neu staff newydd gael eu creiriwio.
- 2.17 Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae'n ymddangos bod mentoriaid cymheiriaid yn cymryd camau mwy rhagweithiol i gael atgyfeiriadau gan wasanaethau gofal iechyd, fel y dangosir yn yr enghreifftiau yn y blwch isod. Pwysleisiodd un arweinydd prosiect bwysigrwydd y llwybr atgyfeirio hwn: *“Mae 'na ddemograffeg sy'n mynd at feddygon gyda phroblemau iechyd meddwl lefel isel ond sydd angen cymorth cyflogaeth. Rydyn ni eisiau i'r meddygfeydd gyfeirio'r bobl hyn atom ni, os ydyn nhw'n dioddef oherwydd nad oes ganddyn nhw waith neu gymwysterau... dyna sut mae presgripsiynu cymdeithasol i fod i weithio”*. Er gwaethaf ymdrech ar y cyd, mae'r

gwasanaeth yn parhau i'w chael hi'n anodd cael llawer o atgyfeiriadau gan wasanaethau gofal iechyd. Er enghraifft, dywedodd mentor cymheiriaid fod Gwasanaethau Iechyd Meddwl Cymunedol yn ei ardal *“yn atgyfeirio am ddau fis, ac yna'n defnyddio gwasanaethau eraill”*.

Yng Nghwm Taf, mae mentor cymheiriaid yn defnyddio cysylltiadau o rôl cymorth tenantiaeth flaenorol i gael atgyfeiriadau gan feddygfeydd lleol a'r **Tîm Iechyd Meddwl Cymunedol (CMHT)**. Esboniodd gweithiwr cymdeithasol sy'n datblygu cynlluniau gofal ar gyfer cleifion CMHT sut oedd hi wedi atgyfeirio claf i wasanaeth Cwm Taf yn ddiweddar. Roedd y claf yn awyddus i ddychwelyd i weithio ar ôl pedair blynedd i ffwrdd yn dilyn ail bwl difrifol o broblemau iechyd meddwl. Mae gan y cyfranogwr hwn lefel uchel o orbryder a nodweddion obsesiynol, felly canolbwyntiodd y mentor cymheiriaid ar ddeall pa fath o swydd allai weddu orau iddo yn eu cyfarfodydd cyntaf. Mae'r adborth gan y cyfranogwr yn gadarnhaol, yn enwedig ei fod yn teimlo bod rhywun yn gwrandao arno a bod y broses hyd yma wedi bod yn gydweithredol.

Mae'r **Gwasanaeth Awtistiaeth Integredig (IAS)** yn cael ei ariannu trwy Lywodraeth Cymru ac mae'n helpu unigolion â'u diagnosis o awtistiaeth, gan gynnwys trefnu sesiynau hyfforddiant ac ymwybyddiaeth ynglŷn ag ymddygiad a gorbryder, a gweithio gyda CAIS a thimau iechyd meddwl ac anabledd ar draws y GIG. Rhoddodd mentor cymheiriaid o wasanaeth Gogledd Cymru gyflwyniad i gyfranogwyr IAS, gan ddisgrifio ei ymagwedd at helpu cyfranogwyr i ddod o hyd i waith a oedd yn cyd-fynd â'u model nhw. Mae IAS wedi atgyfeirio oddeutu chwe unigolyn ers hynny, y mae tri ohonynt bellach yn gweithio'n amser llawn ac yn ymdopi'n annibynnol.

- 2.18 Yn ogystal, yn rhannol o ganlyniad i'r 'gormodedd' o wasanaethau tebyg sy'n defnyddio llwybrau atgyfeirio traddodiadol, mae rhai ardaloedd wedi dechrau canolbwyntio ar leoliadau cymunedol (fel banciau bwyd a chanolfannau cymunedol). Fel yr esboniodd un mentor cymheiriaid sy'n gweithio i wasanaeth Plattform, y nod yw cysylltu â phobl nad ydynt yn cael cymorth gan wasanaethau statudol: *"Nid yw llawer o bobl sydd wedi'u hynysu'n gymdeithasol yn mynd allan, ond efallai y byddan nhw'n mynd i gaffis neu hybiau cymunedol, sef y mannau rydw i'n mynd iddyn nhw nawr i gyfarfod â chyfranogwyr"*. Fodd bynnag, dywedodd rhai rhanddeiliaid fod cyfranogwyr sy'n cael eu recriwtio trwy'r llwybr hwn yn debygol o fod â rhwystrau mwy cymhleth o lawer i'w datrys, felly bydd yn parhau i fod yn bwysig cynnal atgyfeiriadau o fannau eraill hefyd i helpu i gyrraedd targedau.

2.19 Yn olaf, mae'r gwasanaeth yn parhau i gael ei **hyrwyddo** yn bennaf mewn cyfarfodydd wyneb yn wyneb, ffeiriau swyddi a digwyddiadau eraill. Esboniodd prosiect Gwent hefyd sut maen nhw'n defnyddio platfformau cyfryngau cymdeithasol i hysbysebu sesiynau hyfforddi newydd neu ddangos fideos (er enghraifft, mentoriaid cymheiriaid yn esbonio eu rolau i gynyddu ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth a hysbysebu swyddi mentora cymheiriaid sydd ar gael). Mewn rhai ardaloedd, fodd bynnag, mae'r gwasanaeth yn cael ei hyrwyddo llai nag o'r blaen ymhlith partneriaid atgyfeirio, efallai gan fod y rhan fwyaf o ardaloedd bellach yn cyrraedd (neu'n agos at gyrraedd) eu targedau cyfranogiad ac mae'r pwyslais yn symud tuag at hyrwyddo'r gwasanaeth ymhlith cyflogwyr i gyrraedd targedau. Er hynny, roedd ymwybyddiaeth gyffredinol ymhlith rhai o'r mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd bod angen iddynt fuddsoddi mewn hyrwyddo rheolaidd i gynnal atgyfeiriadau o ansawdd uchel. Argymhellwyd hyn ar gam interim y gwerthusiad hefyd.

Recriwtio cyfranogwyr

2.20 Mentoriaid cymheiriaid sy'n gyfrifol am recriwtio ar draws y gwasanaeth o hyd. Yr unig newid yw cyflwyno model seiliedig ar ardal yn y ddwy ardal a wasanaethir gan **Blatfform** ar gyfer y contract dros 25 oed. Yn hytrach na neilltuo cyfranogwyr yn y cyfarfod tîm wythnosol, bellach mae mentoriaid cymheiriaid yn recriwtio a chofrestru cyfranogwyr o'u hardaloedd daearyddol dynodedig yn unig – gyda mwy nag un mentor cymheiriaid mewn ardaloedd lle y ceir llawer o atgyfeiriadau, fel y Barri. Mae hyn wedi gwella effeithlonrwydd (e.e. trwy leihau'r amser a dreulir yn teithio) a gellir defnyddio'r cyfarfodydd tîm yn fwy pwrpasol, gan ddefnyddio dull adferol (e.e. ar gyfer adolygiadau perfformiad, cyfnewid arfer da, trafod datrysiadau ar gyfer achosion cymhleth, ac ailddiffinio terfynau personol).

2.21 Mae'r newid wedi cael ei groesawu, fel y dywedodd un aelod o staff: *“Mae mentoriaid cymheiriaid wedi hoffi'r syniad o fod mewn un lle am ddiwrnod, ac os yw pobl yn gwybod eu bod nhw yno, gall cyfranogwyr posibl alw heibio”*. Mae'r model hwn hefyd yn golygu y gellir ffurfio perthnasoedd tymor hir â phartneriaid atgyfeirio, a gallant weithio'n fwy hyblyg gyda chyfranogwyr. Ar adeg y gwaith maes terfynol, roedd y model hwn yn parhau i gael ei ymsefydlu:

“Mae'r holl fentoriaid cymheiriaid bellach yn gweithio gyda phawb y gallant oherwydd bod rhaid iddyn nhw, mewn gwirionedd... mae'r mentoriaid yn cofrestru unrhyw un yn eu hardal ddaearyddol, ac mae'r cyfranogwyr yn dod at

yr un unigolyn. Mae hynny wedi bod yn newid mawr i lawer o bobl, oherwydd bu'n rhaid iddyn nhw ddysgu sgiliau newydd wrth gyfarfod ac ymdrin â phobl doedden nhw ddim yn gweithio gyda nhw o'r blaen." (Aelod o Staff y Prosiect)

- 2.22 Fel o'r blaen, yng **Nghyfle Cymru a Phlatfform**, mae mentoriaid cymheiriaid yn cael eu paru ag ystod o grwpiau cyfranogwyr yn seiliedig ar bwy sydd ar gael. Mae ailneilltuo'n digwydd dim ond os bydd cyfranogwr yn gofyn am hynny neu os teimlir ei fod yn briodol (o ystyried nodweddion neu anghenion cyfranogwr) ar ôl cofrestru cychwynnol. Er enghraifft, esboniodd un cyfranogwr: *"Doeddwn i ddim wedi ymwneud llawer [â'r mentor cymheiriaid cyntaf]. Roedd hi'n wych ac wedi fy nghofrestru i, ond fe ges i fy mhrif gymorth gan [rywun arall], mewn gwirionedd. Dwi wedi cael gyrfa eithaf profiadol, rwy'n hŷn, felly roeddwn i'n teimlo cysylltiad ag e, ac fe sylweddolodd e y gallai gamu i mewn a'm helpu i. Roedd e'n fwy addas i'm helpu i"*.

Asesu cychwynnol a chynllunio gweithredu

- 2.23 Mae'r gwasanaeth cyfan yn parhau i ddefnyddio'r un gweithdrefnau asesu cychwynnol⁸ ag a amlinellwyd yn yr adroddiad interim. Y farn gyffredinol a fynegwyd gan lawer o fentoriaid cymheiriaid, yn ystod dau gam y gwerthusiad, oedd cyhyd â bod cyfranogwr yn gallu dangos ei fod yn fodlon ymgysylltu â'r mentoriaid cymheiriaid, na fydd y gwasanaeth yn ei droi ymaith, ni waeth pa mor gymhleth yw ei anghenion.
- 2.24 Yn dilyn asesiad, mae'r mentoriaid cymheiriaid yn cyfarfod â'r cyfranogwyr i gwblhau proses cynllunio gweithredu, sydd wedi aros yr un fath yn y ddwy ardal: mae ardaloedd **Cyfle Cymru** yn defnyddio'r Olwyn Gyflogaeth i bennu'r sefyllfa bresennol a mesur cynnydd yn erbyn canlyniadau cysylltiedig â swydd; ac mae **Platfform** yn defnyddio'r broses Sylfaen ar gyfer Newid, sy'n arwain at gymhwyster anachrededig ac yn helpu'r cyfranogwyr i amlygu nodau allweddol. Mae rhagor o wybodaeth am yr offer hyn ar gael yn Atodiad C. Drwy gydol y gwerthusiad hwn, mae'r cyfranogwyr wedi mynegi lefel uchel o fodlonrwydd â'r cam cynllunio gweithredu. Er enghraifft, nododd un cyfranogwr ba mor gydweithredol oedd y broses a'i fod yn hoffi gallu olrhain/adolygu cynnydd yn erbyn y cynllun bob dau fis.

⁸ Mae'n rhaid i fentoriaid cymheiriaid lenwi cyfres o ffurflenni (P1 Cymhwysedd Cychwynnol, P2 Asesiad Anghenion Llawn, P2.1 Matrics Monitro Cyfranogwr a P2.2 Asesiad Risg) i sbarduno'r broses dalu.

Darparu cymorth a gwasanaeth

- 2.25 Pwysleisiodd yr holl randdeiliaid mai un o nodweddion allweddol y gwasanaeth oedd gallu teilwra cymorth i'r cyfranogwr. Mae pob ardal yn gwneud hyn mewn ffordd debyg. Fel y crynhowyd gan fentor cymheiriaid yn Nyfed, mae hyn yn cynnwys y canlynol:
1. Eu cadw nhw'n brysur – newid patrymau ymddygiad y cyfranogwyr i'w hatal rhag llithro'n ôl trwy eu hannog i gymryd rhan mewn amryw weithgareddau. Mae hyn hefyd yn helpu i roi strwythur i ddiwrnodau'r cyfranogwyr ac yn gwella eu hyder a'u hunan-barch.
 2. Annog y cyfranogwyr i wneud rhyw fath o hyfforddiant neu addysg – mewn meysydd o ddiddordeb a fydd yn gwella eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u cymwysterau.
 3. Gwella sgiliau cyflogadwyedd a helpu unigolion i gael cyflogaeth am dâl neu gyfleoedd gwirfoddoli – sy'n gallu cynnwys eu helpu i ddysgu sut i chwilio am swyddi ac ymgeisio ar-lein, gwella eu CV a'u sgiliau cyfweiliad, ac ati.
 4. Os yw'r cyfranogwr yn symud ymlaen i gyflogaeth, parhau i'w gynorthwyo hyd nes y bydd yn teimlo nad oes angen cymorth arno mwyach.
- 2.26 Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae'r prif newidiadau i'r **cymorth cyffredinol** a gynigir ar draws y gwasanaeth yn ymwneud â'r angen i gyrraedd targedau wrth i'r contract presennol ddod i ben. Er enghraifft, mae Bae'r Gorllewin wedi buddsoddi mewn rhoi llyfr gwaith rhyngweithiol a mynediad at weithdy i'r holl gyfranogwyr i'w paratoi ar gyfer y farchnad swyddi, y broses ymgeisio a chyfweld, yn ogystal â 'hanfodion' fel beth i'w wisgo i'r gwaith neu sut i deithio i'r gwaith. Mae'r gwasanaeth hefyd yn ystyried darparu llwybr cyflogaeth achrededig i gyfranogwyr mewn sefyllfa grŵp (mewn man hygyrch fel canolfan waith), i gynyddu graddfa'r hyn maen nhw eisoes yn ei ddarparu.
- 2.27 Mae **Cyfle Cymru** yn parhau i ddefnyddio arbenigwyr cyflogaeth i ddarparu **cymorth cyflogaeth** ym mhob ardal heblaw am Ddyfed, lle mae'r cyfrifoldeb hwn wedi'i ddatganoli i'r mentoriaid cymheiriaid. Teimlwyd bod y broses o drosglwyddo cyfranogwyr i arbenigwr cyflogaeth penodol yn aflonyddol oherwydd bod rhaid i'r arbenigwyr ffurfio perthynas o'r dechrau gyda'r cyfranogwyr. Mae'n rhy gynnar i ddeall sut gallai hyn effeithio ar ganlyniadau cyflogaeth, ond mae risgiau canfyddedig yn gysylltiedig â newid y model ar y cam hwn – yn enwedig rhoi mwy o bwysau ar fentoriaid cymheiriaid.

- 2.28 Fodd bynnag, mae **Platfform** wedi defnyddio mentoriaid cymheiriaid i ddarparu cymorth cyflogaeth o'r cychwyn cyntaf, ac mae arweinwyr prosiect o'r farn bod hyn wedi gweithio'n dda oherwydd bod mentoriaid cymheiriaid yn aml eisiau parhau i gynorthwyo eu cyfranogwyr i gael cyflogaeth. Yr unig newid i fodel cymorth cyflogaeth cyffredinol Platfform fu'r ffaith bod un mentor cymheiriaid, a oedd yn canolbwyntio ar ddarparu cymorth cyflogaeth yn bennaf, wedi symud o Gwm Taf i Gaerdydd a'r Fro ym mis Ionawr 2019, sy'n golygu bod y mentoriaid cymheiriaid sy'n weddill yng Nghwm Taf yn gorfod canolbwyntio mwy ar ddarparu cymorth cyflogaeth nag o'r blaen.
- 2.29 Ychydig iawn o newidiadau a wnaed gan y rhan fwyaf o ardaloedd i'r **pecyn hyfforddi** a gynigir i gyfranogwyr, oherwydd credwyd ei fod yn effeithiol ac yn boblogaidd ymhlith cyfranogwyr. Ym **Mhlatfform**, mae'r gwasanaeth yn parhau i weithio gyda'r un darparwyr hyfforddiant yn bennaf (er enghraifft, Gweithredu yng Nghaerau a Threlái (ACE) a Gwasanaethau Hyfforddiant y Barri yng Nghaerdydd a 'r Fro) ac mae'n cael ei deilwra i'r cyfranogwr. Felly, yn ogystal â chynnig ardystiadau poblogaidd (ar gyfer sgiliau adeiladu a thrwyddedau diogelwch), maen nhw hefyd yn cofrestru cyfranogwyr ar gyrsiau y gofynnwyd amdanynt yn benodol, fel Sbaeneg a Chymorth Cyntaf Cŵn. Yng **Ngghyfle Cymru**, mae ardaloedd yn parhau i gynig hyfforddiant mewnol yn bennaf, er bod rhywfaint o ddarpariaeth allanol ar gael hefyd. Er enghraifft, mae Dyfed yn gweithio gydag Addysg Oedolion Cymru ac mae Bae'r Gorllewin hefyd wedi prynu cyrsiau newydd gan iHASCO (cwmni e-ddysgu sy'n arbenigo mewn Hyfforddiant Cydymffurfio ag Iechyd a Diogelwch ac Adnoddau Dynol Ar-lein).
- 2.30 Dylai'r cyfranogwyr gael mynediad at **leoliadau gwaith 16 awr**, ond bu'n anodd i ddarparwyr ddod o hyd i gyfleoedd addas, a hynny'n bennaf oherwydd nad oes cymhelliant clir i gyflogwyr dalu cyfranogwyr. Yn ogystal, gall gwaith lethu cyfranogwyr, ac mae rhai yn ofni y bydd yn effeithio ar eu budd-daliadau.
- 2.31 Mae rhanddeiliaid wedi dadlau bod angen i'r diffiniad o'r canlyniad hwn gael ei ddiweddarau oherwydd, o dan y system Credyd Cynhwysol newydd, mae'n bosibl i gyfranogwr barhau i gael budd-daliadau ceisio gwaith hyd yn oed os yw'n gwneud mwy nag 16 awr o waith am dâl yr wythnos. Yn ystod y rownd olaf o waith maes, dadleuodd un rhanddeiliad hefyd y dylai'r canlyniad gael ei ddiweddarau i *“ennill yr hyn sy'n cyfateb i 16 awr yr wythnos ar y lleiafswm cyflog”*, sy'n cael ei ddefnyddio mewn mannau eraill. Dadleuodd rhanddeiliad arall y dylai lleoliadau gwaith fod yn

fyrrach i adlewyrchu'r ffaith bod cyfranogwyr yn cyflawni canlyniadau eraill hefyd (fel hyfforddiant neu ardystiadau cysylltiedig â gwaith). Fel y disgrifir yn ddiweddarach ym Mhennod 4, mae rhai ardaloedd yn ceisio annog cyflogwyr i gymryd rhan, ond gallai hyn gael ei wella'n sylweddol a'i gydlynyn well ar gyfer y gwasanaeth cyfan.

2.32 O ystyried yr heriau sy'n gysylltiedig â chael lleoliadau gwaith, mae'r rhan fwyaf o ardaloedd yn canolbwyntio ar gynyddu nifer y **cyfleoedd gwirfoddoli** sydd ar gael i gyfranogwyr. Fel y disgrifiodd un mentor cymheiriaid, mae hyn yn fwy priodol i'r rhai *"sydd eisiau cael cyflogaeth yn y pen draw ond does ganddyn nhw ddim profiad. Mae rhai pobl eisiau camu'n fwy graddol tuag at gyflogaeth, felly byddan nhw'n ystyried gwirfoddoli, yn enwedig gan na fyddan nhw'n colli eu budd-daliadau, ond byddan nhw'n dal i ddod yn gyfarwydd ag arferion dyddiol gwaith"*. Mae lleoliadau gwirfoddoli yn parhau i gael eu trefnu yn yr un ffordd ar draws y gwasanaeth – mae dewis eang iawn ar gael, gan gynnwys gwirfoddoli gyda'r darparwyr gwasanaeth eu hunain, lleoliadau allanol (o fanciau bwyd i atyniadau i ymwelwyr), ac ymwneud â gweithgareddau cymunedol (fel cynnal a chadw rhandiroedd).

2.33 Yn olaf, mae'r gwasanaeth hefyd yn parhau i ddarparu **cymorth ychwanegol** i helpu cyfranogwyr i ddileu rhwystrau rhag camu ymlaen, gan gynnwys y rhai hynny sy'n ymwneud ag amgylchiadau byw neu broblemau ariannol. Fodd bynnag, mae mentoriaid cymheiriaid yn ymwybodol o faint o gymorth y gallant ei gynnig mewn gwirionedd, a phryd i gyfeirio pobl at wasanaethau eraill:

"Weithiau, bydd llawer o bobl yn gofyn i chi lenwi ffurflenni ar gyfer eu budd-daliadau ac ati. Dydw i ddim yn tueddu i wneud hynny gan nad yw'n rhan o'n cylch gorchwyl... [os] yw'n mynd o chwith oherwydd dydyn ni ddim yn brofiadol yn y maes hwnnw, chi fydd ar fai. Ac nid dyna ein gwaith, beth bynnag. Mae 'na rai pethau y gallwn ni eu gwneud ac eraill na allwn ni eu gwneud... mae'n rhaid i ni ddiffinio ein rôl. Nid gweithwyr cymorth ydyn ni; mentoriaid cymheiriaid ydyn ni yn unig." (Mentor Cymheiriaid)

Trefniadau ymadael

2.34 Nid yw'r broses ar gyfer cau ffeil cyfranogwr wedi newid – mae mentoriaid cymheiriaid yn llenwi ffurflen ymadael ac yn diweddarau cofnodion gwybodaeth fonitro. Yn seiliedig ar y wybodaeth hon, ar ddiwedd Chwarter 13, roedd 41 y cant o'r rhai a adawodd y gwasanaeth (3,462 o gyfranogwyr) wedi gwneud hynny trwy drefniant (ar ôl cyflawni canlyniad fel cyflogaeth neu ymuno ag addysg), tra bod 59 y cant (4,914 o

gyfranogwyr) wedi gadael yn annisgwyl (yn gyffredin oherwydd ymddieithrio neu lithro'n ôl). Mae'r weithdrefn ymadael trwy drefniant wedi aros yr un fath ar draws y gwasanaeth. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod y gweithdrefnau ymadael yn cael eu dilyn yn fwy cyffredin ers y gwaith maes interim, a welir yn y gwelliannau mewn ystod, ansawdd ac amseroldeb y data a ddarparwyd i Lywodraeth Cymru.

- 2.35 Fel o'r blaen, mae nifer yr ymadawyr cynnar neu annisgwyl a gofnodwyd ym mhob ardal yn amrywio'n sylweddol (o 10 y cant o'r holl ymadawyr yng Nghaerdydd a'r Fro i 70 y cant ym Mhowys), er bod pob ardal yn defnyddio polisi 'ymadael' tebyg sy'n cynnwys cysylltu â chyfranogwyr droeon dros y ffôn a thrwy lythyr. Dywedodd un mentor cymheiriaid yng Ngogledd Cymru fod cyfraddau ymddieithrio yn debygol o ostwng dros amser wrth i gyfranogwyr a chyrrff atgyfeirio ymgysylltu â chwmpas y gwasanaeth cyn ymgysylltu ag ef. Fodd bynnag, mae'n ymddangos o hyd mai'r rhesymau mwyaf cyffredin dros ymddieithrio yw lithro'n ôl a rhwystrau allanol, fel y dangosir gan yr enghreifftiau isod.

Ymddieithrio trwy lithro'n ôl: Atgyfeiriwyd Fred i'r gwasanaeth gan WCADA ar ôl cael cymorth i fynd i'r afael â chamddefnyddio alcohol. Cyfarfu â'i fentor cymheiriaid unwaith y pythefnos, cymerodd ran mewn gweithgareddau (teithiau cerdded a grwpiau lliwio), cwblhaodd gyrsiau hyfforddi a chafodd gymorth cyflogadwyedd (datblygu CV a chwilio am swyddi). Roedd gan Fred farn gadarnhaol iawn ynglŷn â'i amser gyda'r prosiect, yn enwedig gan nad oedd erioed wedi gweithio o'r blaen: *"Rwy'n credu bod pethau wedi newid. Roeddwn i'n yfed llai, ac fe roddon nhw'r holl gymorth y gallen nhw i mi"*. Fodd bynnag, llithrodd Fred yn ôl a dywedwyd wrtho na allai barhau i gymryd rhan: *"fe ddywedon nhw 'mod i'n yfed llawer, ac fe es i yno un diwrnod ac fe anfonon nhw fi adre"*. Bellach, mae Fred yn canolbwyntio ar reoli ei broblem yfed, ac mae'n gobeithio dychwelyd i'r gwasanaeth; nid yw'n gallu gweld sut gallai gael swydd fel arall. *"Rwy'n alcoholig, felly fydd neb yn fy nghyflogi i. Maen nhw wedi fy atgyfeirio ddwywaith i wasanaeth adsefydlu – roeddwn i'n lân am chwe mis ac yna wedi lithro'n ôl eto"*.

Ymddieithrio o ganlyniad i symud i ffwrdd: Atgyfeiriwyd Harry i'r Gwasanaeth Di-waith gan weithiwr hostel brawf, ar ôl iddo gael ei ryddhau o'r carchar. Ymwelodd â'r gwasanaeth i ddatblygu ei CV a dod o hyd i brofiad gwaith am dâl (gyda phartner darparu). Fodd bynnag, anogwyd Harry i symud ymlaen o'r hostel brawf, ac felly bu'n rhaid iddo ymddieithrio o'r gwasanaeth cyn y gallai ddod o hyd i swydd. *"Rhoddais wybod iddo [y mentor cymheiriaid] cyn y bu raid i mi orffen. Mae'n deall y sefyllfa a sut mae'n gweithio"*. Er y cynigiwyd cyfle iddo ailymuno â'r

gwasanaeth yn yr ardal y symudodd iddi, gwrthododd hyn oherwydd bod gormod yn digwydd yn ei fywyd ar y pryd, ond gallai ymgeisio am swyddi yn annibynnol o hyd gan ddefnyddio ei CV newydd. Mae bellach yn gweithio mewn siop gornel ac mae wedi gallu symud i lety a rennir.

- 2.36 Mae'r un **polisïau ymadael** yn parhau i fod ar waith ar draws y gwasanaeth, felly os bydd cyfranogwr yn ymddieithrio, bydd ei ffeil yn cael ei hatal dros dro neu ei chau i helpu mentoriaid cymheiriaid i reoli eu llwythi achosion yn well. Gellir ailagor achosion o hyd os bydd amgylchiadau cyfranogwr yn newid, neu os yw'n barod i ailymgysylltu â'r gwasanaeth.
- 2.37 Mae'r rhai hynny sy'n gadael trwy drefniant ac i ddechrau cyflogaeth yn parhau i gael cynnig cymorth 'yn y gwaith' ad-hoc am hyd at chwe mis, i roi 'glaniad meddal' i'r cyfranogwyr. Mae hyn yn bwysig oherwydd *"nid yw rhai pobl wedi cael eu cyflogi ers nifer o flynyddoedd. Hyd yn oed os ydyn nhw, mae bod â rhywun i siarad ag ef, a dod o hyd i atebion i broblemau yn gallu helpu – os yw rhywun yn dioddef gorbryder, mae gweithle newydd yn frawychus ac yn gofyn am dipyn o ddewrder"* (Mentor Cymheiriaid).
- 2.38 Mae'r cymorth yn y gwaith a gynigir yn amrywio rhwng yr ardaloedd, ac yn cael ei lywio gan ryngweithiadau blaenorol â chyfranogwyr – gall fod yn oddefol (mae'r cyfranogwyr yn cysylltu â'r mentoriaid cymheiriaid os oes arnynt angen cymorth) neu'n fwy ymarferol. Er enghraifft, eisteddodd un mentor cymheiriaid gyda chyfranogwr i gynllunio ei daith i'r gwaith pan ddechreuodd swydd gyntaf, a dywedodd cyfranogwr a gyfwelwyd yn y cam olaf o'r gwaith maes fod ei fentor cymheiriaid wedi ei helpu i gael dillad gwaith: *"Roedd hi'n gwybod bod gen' i gyfweliad, felly fe anfonais i neges destun ati i ddweud wrthi 'mod i wedi cael y swydd ac fe ofynnodd hi a allai hi fy helpu i gael unrhyw beth oedd ei angen arna' i"*. Yn gyffredinol, fodd bynnag, ambell gyfranogwr yn unig a ddywedodd ei fod yn defnyddio cymorth yn y gwaith, er bod y rhan fwyaf yn gwybod y byddai eu mentor cymheiriaid yn parhau i'w cynorthwyo pe byddai angen.

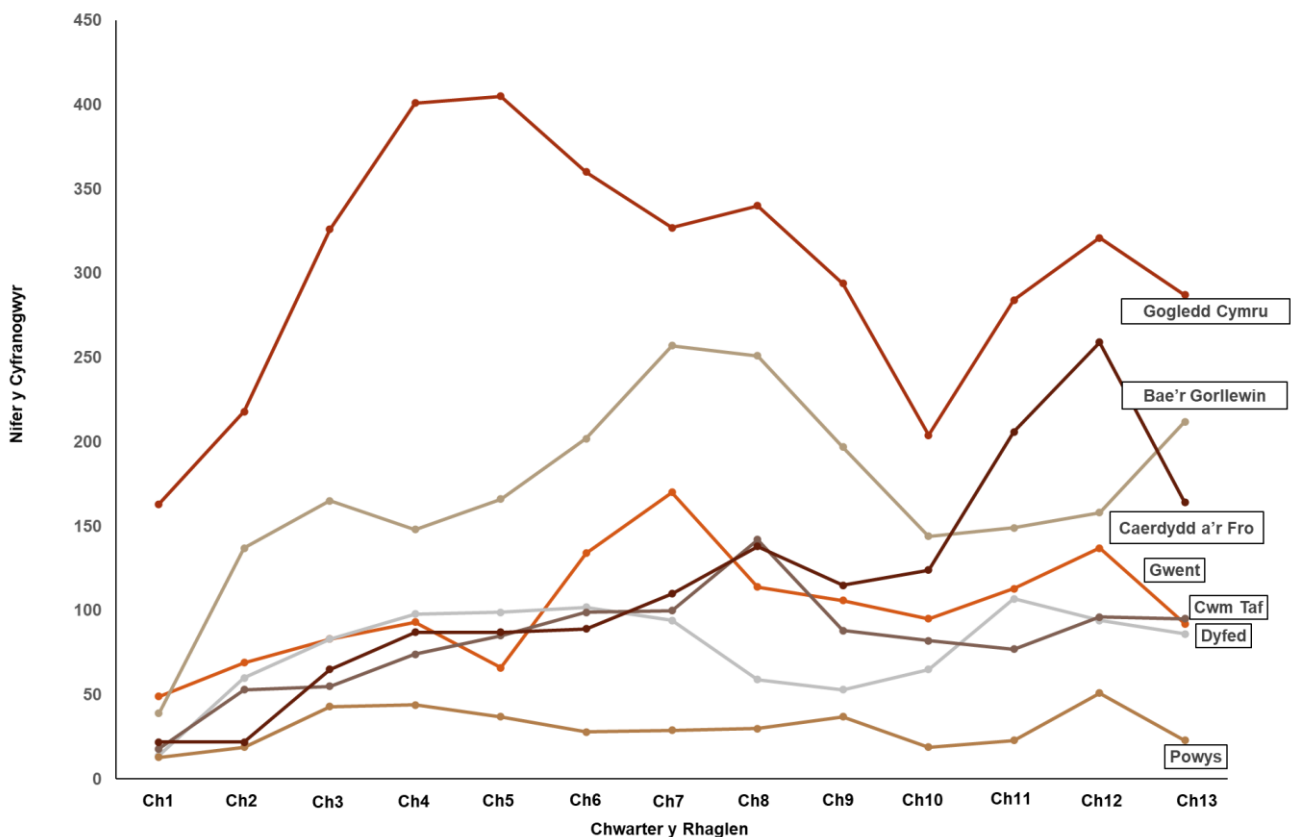
3. Perfformiad y Gwasanaeth – Cyfranogiad

- 3.1 Mae'r bennod hon yn archwilio cyfranogiad cyffredinol yn y rhaglen, cynnydd yn erbyn ei thargedau Chwarter 13 (Ch13) a'i thargedau cyffredinol, a nodweddion cyfranogwyr y rhaglen. Trafodir ymdrechion i gynyddu nifer y cyfranogwyr ers y cam interim hefyd.

Cyfraddau cyfranogwyr

- 3.2 Mae Ffigur 3.1 (isod) yn dangos nifer y cyfranogwyr gweithredol yn y rhaglen hyd at ddiwedd mis Hydref 2019 (diwedd Ch13 darparu'r rhaglen). Cofrestrodd 998 o gyfranogwyr â'r gwasanaeth yn Ch13, sydd ychydig yn llai na'r 1,101 yn Ch12, ond yn unol â'r cyfartaledd (988 ers Blwyddyn 2 y rhaglen, pan ymsefydlwyd prosesau'n llawn). Daeth hyn â chyfanswm y cofrestriadau i 11,438, sy'n cyfateb i 81 y cant o'r targed cyffredinol a osodwyd ar y dechrau (14,134). Dim ond tri chwarter o'r ddarpariaeth sydd ar ôl o'r contract presennol, felly mae'n ymddangos bod y gwasanaeth cyfan ar y trywydd iaw/n i gyrraedd ei darged cyfranogiad.

Ffigur 3.1: Nifer y cyfranogwyr a gofrestrwyd yn ôl ardal dros amser – penawdau ystadegau



Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-13

- 3.3 Fel y dangosir yn Ffigur 3.1, ar ddiwedd Ch13, dirywiodd cyfraddau cyfranogiad ym mhob ardal heblaw am Fae'r Gorllewin (lle y cynyddodd y cyfraddau) a Chwm Taf (a arhosodd yn gyson). Mae'r graff hefyd yn dangos bod cofrestru wedi cyrraedd brig yng Nghaerdydd a'r Fro a Phowys yn Ch12, cyn dirywio'n sydyn i lefelau Ch10 yn Ch13. Nodwyd dirywiad tebyg yn ystod y tri mis diwethaf yng Ngogledd Cymru a Gwent hefyd. Yn Nyfed, bu dirywiad graddol mewn cyfranogiad ers Ch11, efallai o ganlyniad i newidiadau a amlinellwyd ym Mhennod 2 i drefniadau staffio'r gwasanaeth.
- 3.4 Mae Ffigur 3.1 hefyd yn dangos bod cyfranogiad yn amrywio ar hyd y flwyddyn. Gallai hyn fod o ganlyniad i ffactorau allanol. Er enghraifft, mae'n rhesymol tybio bod llai o bobl yn cofrestru yn Ch10 (ym mhob ardal) oherwydd bod y cyfnod hwn yn cynnwys gwyliau'r Nadolig pan fydd mentoriaid cymheiriaid a phartneriaid atgyfeirio yn fwy tebygol o fod i ffwrdd o'r gwaith (a hynny'n aml ar yr un pryd), a gallai darpar gyfranogwyr fod yn aros tan ar ôl cyfnod y gwyliau i ymgysylltu.
- 3.5 Mae Tabl 3.1 yn dangos nifer y cyfranogwyr ar ddiwedd Ch13, a'r rhai a adawodd trwy drefniant neu'n annisgwyl. Mae hyn yn amlygu bod mwy o gyfranogwyr gweithredol nag ymadawyr yn nwy ardal Plattform ar hyn o bryd, tra bod llai o gyfranogwyr gweithredol yn gyffredinol yn ardaloedd Cyfle Cymru.

Tabl 3.1: Nifer y cyfranogwyr gweithredol ac ymadawyr

	Cyfanswm y Cofrestrïadau	Cyfranogwyr Gweithredol	Cyfanswm yr Ymadawyr	Ymadawyr trwy Drefniant	Ymadawyr Annisgwyl
Gogledd Cymru	3,930	450	3,480	1,142	2,338
Gwent	1,321	249	1,072	441	631
Dyfed	1,014	332	682	185	497
Bae'r Gorllewin	2,225	481	1,744	667	1,077
Cwm Taf	1,064	617	447	340	107
Powys	396	108	288	87	201
Caerdydd a'r Fro	1,488	825	663	600	63
Cyfanswm	11,438	3,062	8,376	3,462	4,914

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-13

- 3.6 Rhagorwyd ar y targedau proffil ar gyfer cyfranogiad ar ddiwedd Ch13 yn y ddau gontract yn Nwyrain Cymru (104 y cant a 103 y cant ar gyfer y contractau 16-24 oed a dros 25 oed, yn ôl eu trefn), ac roeddent yn agos at gael eu cyflawni yng Ngorllewin

Cymru a'r Cymoedd (90 y cant a 96 y cant, yn ôl eu trefn). Archwilir perfformiad yn ôl ardal yn fanylach isod.

Dwyrain Cymru – contract 16-24 oed

Tabl 3.2: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Dwyrain Cymru, 16-24 oed

Grŵp	Gwirione ddol	Targed Ch13	% Targed Ch13	Targed Cyffredinol	% Targed Cyffredinol	Balans Cyffredinol
Gogledd Cymru	315	265	119%	310	102%	-5
Gwent	121	160	76%	191	63%	70
Powys	89	102	87%	117	76%	28
Caerdydd a'r Fro	329	294	112%	526	63%	197
Cyfanswm	854	821	104%	1144	75%	290

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-13

- 3.7 Mae Tabl 3.2 yn crynhoi cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad ar gyfer y contract 16-24 oed yn Nwyrain Cymru. Recriwtiodd Gogledd Cymru a Chaerdydd a'r Fro 50 a 35 o gyfranogwyr ychwanegol, yn ôl eu trefn, rhwng Ch10 a Ch13, ac mae ardal Gogledd Cymru bellach wedi rhagori ar ei tharged gwreiddiol. Yn hanesyddol, bu'n anodd i ardal Caerdydd a'r Fro gyrraedd ei thargedau ar gyfer y contract 16-24 oed, er ei bod yn ymddangos bod newid diweddar mewn mentoriaid cymheiriaid wedi arwain at gynnydd yn nifer y cyfranogwyr. Mae'r gwasanaeth wedi recriwtio dau fentor yn fwriadol o gefndiroedd gwahanol iawn – un o faes iechyd meddwl a chanddo brofiad o fentora, a'r ail a oedd yn gyfarwydd â gweithio mewn amgylchedd seiliedig ar dargedau (gwerthu yswiriant car) ond nad oedd ganddo unrhyw brofiad gwaith arall a oedd yn uniongyrchol berthnasol. Yn ôl un aelod o staff y prosiect:

“Roedd gan unigolyn arall brofiad o dargedau ac fe ddewison ni ef; roedd hynny'n risg oherwydd nid oedd ganddo gefndir [yn y maes hwn] ond fe dybion ni y gallen ni ei hyfforddi i wneud yr hyn rydyn ni eisiau iddo ei wneud... mae wedi gweithio'n dda iawn, mae atgyfeiriadau wedi dyblu gan ei fod yn eithaf cystadleuol. Mae'n beth da cael cymysgedd oherwydd rhaglen a ariennir ydyw, ar ddiwedd y dydd, ac mae'n rhaid i ni gyrraedd targedau”.

- 3.8 Roedd Gwent a Phowys ar ei hôl hi ar ddiwedd Ch13 (76 y cant ac 87 y cant o'r targed, yn ôl eu trefn), ac roedd y ddwy ardal yn dioddef trosiant uchel o fentoriaid cymheiriaid ar gyfer y contract 16-24 oed. Yng Ngwent, mae camau diweddar i ailstrwythuro gwasanaethau i bobl ifanc yng Nghasnewydd wedi golygu nad yw'r gwasanaeth yn gallu mynychu cyfarfodydd asiantaeth hyd nes bod y trefniadau

newydd ar waith; mae hyn wedi cael ei oedi am sawl rheswm, gan gynnwys sefydlu cydymffurfiaeth â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR). Casnewydd sydd â'r niferoedd NEET uchaf yn nwyrain Gwent, felly mae'r prosiect wedi parhau i geisio cynyddu atgyfeiriadau (e.e. trwy gysylltu â'r cydlynnydd dilyniant ymgysylltu â phobl ifanc), ond heb lawer o lwyddiant hyd yma.

Dwyrain Cymru – contract 25+ oed

Tabl 3.3: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Dwyrain Cymru, 25+ oed

Grŵp	Gwirioneddol	Targed Ch13	% Targed Ch13	Targed Cyffredinol	% Targed Cyffredinol	Balans Cyffredinol
Gogledd Cymru	885	866	102%	960	92%	75
Gwent	560	515	109%	590	95%	30
Powys	307	323	95%	363	85%	56
Caerdydd a'r Fro	1,159	1,122	103%	1,628	71%	469
Cyfanswm	2,911	2,826	103%	3,541	82%	630

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-13

3.9 Fel y dangosir yn Nhabl 3.3, gyda'i gilydd, roedd Gogledd Cymru, Gwent a Chaerdydd a'r Fro wedi recriwtio 101 o gyfranogwyr ychwanegol i'r gwasanaeth nag a gynlluniwyd yn wreiddiol ar gyfer diwedd Ch13, tra bod Powys yn agos at gyflawni ei tharged. Os bydd Gogledd Cymru a Gwent yn parhau i gynnal eu perfformiad yn Ch13, byddant yn rhagori ar eu targedau ar gyfer y rhaglen erbyn diwedd Ch15. Er bod mwy o waith i'w wneud yn ardal Caerdydd a'r Fro, cynyddwyd nifer y cofrestrïadau'n sylweddol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf (recriwtiwyd 587 o gyfranogwyr yn ystod Ch10 i Ch13, yn gynwysedig, o gymharu â 527 yn ystod Ch1 i Ch9, yn gynwysedig). Mae wedi elwa o fwy o atgyfeiriadau o ganolfannau gwaith lleol, sydd wedi cynyddu hyder ymhlith staff y gellir cyrraedd y targedau cyfranogiad erbyn diwedd y rhaglen.

Tabl 3.4: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, 16-24 oed

Grŵp	Gwirioneddol	Targed Ch13	% Targed Targed Ch13	Targed Cyffredinol	% Targed Cyffredinol	Balans Cyffredinol
Gogledd Cymru	624	612	102%	703	89%	79
Gwent	116	155	75%	185	63%	69
Dyfed	241	251	96%	290	83%	49
Bae'r Gorllewin	407	559	73%	649	63%	242
Cwm Taf	242	234	103%	352	69%	110
Cyfanswm	1,630	1,811	90%	2,179	75%	549

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-13

- 3.10 Gyda'i gilydd, cyrhaeddwyd 75 y cant o'r targed cyffredinol ar gyfer y contract hwn (yn yr un modd ag yn Nwyrain Cymru), er bod cyfranogiad ar ddiwedd Ch13 islaw'r targed proffil (1630 o gymharu â tharged o 1811). Fel y dangosir yn Nhabl 3.4, cyflawnodd ardal Bae'r Gorllewin lai na thri chwarter ei tharged proffil ar gyfer diwedd Ch13 (407 o 559) ac – yn yr un modd â Gwent – mae angen iddi gyrraedd traean o darged cyffredinol y rhaglen cyn diwedd y rhaglen. Gan dybio na fydd yn gallu cofrestru unrhyw un ar ôl mis Mai 2020 os nad yw'r gwasanaeth yn cael ei ymestyn, mae Bae'r Gorllewin wedi penderfynu rhannu'r targed sy'n weddill rhwng mentoriaid cymheiriaid sy'n gweithio yn Abertawe, gan fod y crynhoad uchaf o bobl ifanc yn yr ardal honno.
- 3.11 Roedd 'cystadleuaeth' â gwasanaethau eraill am bobl ifanc NEET yn broblem a oedd yn codi'n fynych ynglŷn â'r contract 16-24 oed. Esboniodd partner darparu yn Nyfed fod gwasanaethau i bobl ifanc NEET 16-18 oed a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, sydd â'r un canlyniadau, yn cystadlu yn erbyn ei gilydd. Gan fod y gwasanaethau'n cael eu hariannu o'r un ffynhonnell, nid oes llawer o gyfle i gydweithio nac atgyfeirio rhyngddynt – teimlwyd bod hyn yn rhwystredig ac nid o reidrwydd er pennaf les y rhai y ceisir eu cynorthwyo.
- 3.12 Yng Nghwm Taf, is-gontractiwyd y ddarpariaeth 16-24 oed i Barod yn fuan ar ôl i'r rhaglen ddechrau, gydag un mentor cymheiriaid yn darparu'r gwasanaeth am y rhan fwyaf o'r contract hyd at ganol 2019, pan recriwtiwyd mentor cymheiriaid ychwanegol i helpu i wella cynnydd tuag at dargedau cyfranogiad. Fodd bynnag, ar adeg y gwaith maes terfynol, dyrchafwyd y mentor cymheiriaid gwreiddiol i swydd arall yn Barod, a daeth y mentor cymheiriaid newydd yn llwyr gyfrifol am y gwasanaeth. Roedd staff y prosiect yn credu bod angen capasiti ychwanegol o hyd i helpu i gyrraedd targedau

cyfranogwyr, ac roedd trafodaethau ynglŷn â'r angen i recriwtio mentor cymheiriaid arall yn cael eu cynnal ar adeg y gwaith maes terfynol.

Gorllewin Cymru a'r Cymoedd – contract 25+ oed

Tabl 3.5: Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogiad – Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, 25+ oed

Grŵp	Gwirioneddol	Targed Ch13	% Targed Ch13	Targed Cyffredinol	% Targed Cyffredinol	Balans Cyffredinol
Gogledd Cymru	2,106	2097	100%	2345	90%	239
Gwent	524	534	98%	617	85%	93
Dyfed	773	857	90%	968	80%	195
Bae'r Gorllewin	1,819	1,933	94%	2,164	84%	345
Cwm Taf	822	877	94%	1,174	70%	352
Cyfanswm	6,044	6,298	96%	7,268	83%	1,224

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-13

- 3.13 Fel y dangosir yn Nhabl 3.5, Gogledd Cymru oedd yr unig ardal i gyrraedd ei tharged proffil ar gyfer diwedd Ch13 (a rhagori arno ychydig), gan recriwtio naw cyfranogwr yn fwy na'r disgwyl. Roedd yr holl ardaloedd eraill yn agos i'w targedau; roedd Gwent 10 cyfranogwr yn brin yn unig. Mae angen i ardaloedd Gwent, Bae'r Gorllewin a Dyfed gynyddu lefel y cofrestriadau ychydig yn ystod y ddau chwarter nesaf fel bod cyfranogwyr yn cael eu cofrestru mewn pryd i dderbyn cymorth.
- 3.14 Fel yr esboniwyd ym Mhennod 2, cydnabu gwasanaeth Cwm Taf ei fod bob amser wedi bod yn 'eithaf agos' i'w darged, ond bod angen iddo gynyddu nifer y cofrestriadau i gyrraedd y targed cyffredinol (1,174). Mae'r gwasanaeth wedi profi newidiadau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gan gynnwys colli'r mentor a oedd yn canolbwyntio ar gyflogaeth, symud i fodel seiliedig ar ardal, a newidiadau i lwybrau atgyfeirio (i ddull sy'n canolbwyntio ar y gymuned yn hytrach na gwasanaethau statudol) – a fyddai wedi amharu ar y gwasanaeth a newid y ffordd y mae mentoriaid cymheiriaid yn gweithio.

Hyd cymorth

- 3.15 Nid oes terfyn safonol ar gyfer pa mor hir y gall cyfranogwyr aros gyda'r gwasanaeth. Fel y dangosir yn Nhabl 3.6, hyd cyffredinol cyfranogiad ar gyfartaledd⁹ yw tua 7 mis a hanner, er ei fod ychydig yn hwy yn Nyfed a Phowys (10 mis). Fodd bynnag, gall

⁹ Diffinnir y cyfartaledd yn yr achos hwn fel y cymedr – swm yr holl werthoedd wedi'i rannu â chyfanswm nifer y gwerthoedd.

cyfranogwyr aros gyda'r gwasanaeth am gyfnod hwy o lawer – er enghraifft, roedd 36 o gyfranogwyr wedi bod gyda'r gwasanaeth am fwy na dwy flynedd a hanner, ac roedd sawl un wedi bod gyda'r gwasanaeth am dair blynedd neu fwy.

Tabl 3.6: Hyd cyfartalog cyfranogiad mewn misoedd (cymedr ac uchafswm)

Grŵp	Yr Holl Ymadawyr		Ymadawyr trwy Drefniant		Ymadawyr Annisgwyl	
	Cymedr	Uchafswm	Cymedr	Uchafswm	Cymedr	Uchafswm
Gogledd Cymru	7	37	7	35	7	37
Gwent	7	37	7	37	7	37
Dyfed	10	36	10	34	10	36
Bae'r Gorllewin	8	34	8	34	7	34
Cwm Taf	7	31	8	31	4	18
Powys	10	34	8	28	4	34
Caerdydd a'r Fro	6	29	7	29	5	14
Cyfanswm y Rhaglen	8	37	7	37	8	37
16-24 oed	6	34	6	34	6	34
25 oed a hŷn	8	37	8	37	8	37

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-13

- 3.16 Ym mhedair o'r saith ardal, mae'n ymddangos bod hyd y cymorth ar gyfer ymadael trwy drefniant yn debyg i ymadael yn annisgwyl, sy'n awgrymu y gallai lefel yr ymadawiadau annisgwyl fod yn uchel yn fuan ar ôl i gyfranogwyr ymuno â'r gwasanaeth. Fodd bynnag, gallai cyfranogwyr tymor hir adael yn annisgwyl hefyd, ac esboniodd mentoriaid cymheiriaid fod hynny'n aml oherwydd llithro'n ôl.

Nodweddion cyfranogwyr ac anfanteision yn ymwneud â'r farchnad lafur

- 3.17 Mae'r adran hon yn adolygu nodweddion allweddol yr 11,438 o unigolion sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen hyd yma. Rhoddir crynodeb llawn o'r nodweddion yn

Atodiad B.

- **Oedran y cyfranogwyr:** mae 78 y cant yn 25 oed a hŷn, ac mae'r 22 y cant sy'n weddill rhwng 16 a 24 oed. Mae hyn yn cyfateb yn agos i ddosbarthiad disgwyledig y cyfranogwyr (76 y cant 25 oed a hŷn, a 24 y cant rhwng 16 a 24 oed).
- **Rhywedd y cyfranogwyr:** Nid yw hyn wedi newid ers y cam interim; rhestrir bod dwy ran o dair (66 y cant) yn wrywaidd a thraean (34 y cant) yn fenywaidd.
- **Ethnigrwydd:** Cyfran y cyfranogwyr Du neu Leiafrifoedd Ethnig (BME) yw 3 y cant o hyd – yr oedd bron hanner ohonynt yn perthyn i Grŵp Ethnig Cymysg / Aml-ethnig (143 o gyfranogwyr). Unwaith eto, roedd ychydig yn llai na hanner y

cyfranogwyr o gefndir BME yn dod o Gaerdydd a'r Fro, sy'n gynrychioliadol o ddemograffeg gyffredinol Cymru¹⁰.

- **Statws cyflogaeth:** O'r 8954 o gyfranogwyr yn y grŵp 25 oed a hŷn, roedd 60 y cant yn economaidd anweithgar a 40 y cant yn ddi-waith hirdymor. Roedd 2484 o gyfranogwyr rhwng 16 a 24 oed ac yn NEET.
- **Cyflwr:** Adroddodd hanner yr holl gyfranogwyr gyflwr iechyd meddwl yn unig (49 y cant), adroddodd 12 y cant broblem camddefnyddio sylweddau yn unig, ac adroddodd 38 y cant ddiagnosis deuol. O gymharu â'r sefyllfa yn yr adroddiad interim, mae'n ymddangos y bu cynnydd yng nghyfran y cyfranogwyr a adroddodd am gyflwr iechyd meddwl yn unig. Fodd bynnag, fel y nodwyd ar y cam interim, mae nifer y cyfranogwyr y cofnodwyd bod ganddynt broblem camddefnyddio sylweddau yn unig wedi bod yn gyson isel.

3.18 Drwy gydol y gwerthusiad hwn, bu'n amlwg bod y cyfranogwyr yn wynebu rhwystrau cymhleth, unigryw a rhyngweithiol sy'n achosi heriau penodol wrth geisio ymuno â'r farchnad lafur. Mae'r wybodaeth fonitro yn rhoi trosolwg o'r rhwystrau sy'n wynebu'r cyfranogwyr:

- **Cymwysterau blaenorol cyfyngedig:** nid oedd gan fwy na thraean o'r cyfranogwyr gymwysterau blaenorol (37 y cant), ac os ganddynt gymwysterau, roedd y rhain yn aml ar lefel isel – er enghraifft, o'r rhai a adroddodd fod ganddynt gymwysterau, roedd 18 y cant islaw Lefel 1 y Fframwaith Credydau a Chymwysterau (CQFW); roedd 37 y cant ar Lefelau 1-3 CQFW; ac roedd oddeutu 7 y cant ar Lefelau 5-8 CQFW (dwyr y Lefel 8).
- **Statws aelwyd:** roedd 66 y cant o'r holl gyfranogwyr yn dod o aelwyd heb waith, ac adroddodd pump y cant eu bod yn ddigartref/wedi'u heithrio rhag tai.
- **Cyfrifoldebau gofalu:** roedd gan 14 y cant o'r cyfranogwyr blant dibynnol, ac roedd gan 11 y cant gyfrifoldebau gofal plant ar gyfer plant iau na 18 oed. Yn ogystal, roedd gan dri y cant gyfrifoldebau gofalu ar gyfer oedolyn anabl neu aelod oedrannus o'r teulu.

¹⁰ Yn ôl data cyfrifiad 2011, mae 95.6 y cant o boblogaeth Cymru yn Wyn.

- **Statws mudol:** Roedd llai nag un y cant (104 o gyfranogwyr) wedi'u cofrestru'n ymfudwyr, ac o'r rhain roedd 65 yn dod o'r Undeb Ewropeaidd a 39 yn dod o wledydd nad ydynt yn rhan o'r Undeb Ewropeaidd.
- **Anabledau:** Adroddodd wyth y cant fod ganddynt anabledd (i fyny o chwech y cant yn Ch10) – ond gallai'r union gyfrannau fod yn uwch oherwydd bod hyn wedi'i seilio ar hunanadrodd.

4. Perfformiad y Gwasanaeth – Canlyniadau

- 4.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r canlyniadau a gyflawnwyd gan y Gwasanaeth Di-waith hyd at ddiwedd mis Hydref 2019 (Ch13), gan ddechrau gyda chynnydd yn erbyn targedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae'n bwysig nodi, gan fod canlyniadau'n cael eu hadrodd ar yr adeg ymadael yn unig pan fydd ffeil cyfranogwr yn cael ei chau, mae'n debygol y byddant yn cael eu pwysoli tua diwedd y gwasanaeth. Mae ail hanner y bennod hon yn adolygu data canlyniadau meddal a gasglwyd gan y prosiectau ar gyfer sampl o gyfranogwyr.

Perfformiad yn erbyn targedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop

Canlyniad: Chwilio am swydd wrth adael

- 4.2 Mae Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn diffinio chwilio am swydd wrth adael fel cyfranogwyr (16-24 oed NEET a phobl 25 oed a hŷn sy'n economaidd anweithgar yn unig) sydd wrthi'n chwilio am waith bedair wythnos ar ôl gadael y gwasanaeth. Y targed ar gyfer y ddau grŵp hyn yw 12 y cant ar draws y gwasanaeth. Crynhoir cynnydd tuag at y targed canlyniad chwilio am swydd yn Nhabl 4.1 isod, yn seiliedig ar ddata gwybodaeth fonitro hyd at ddiwedd Ch13.

Tabl 4.1: Chwilio am swydd ar ôl gadael y rhaglen

	Perfformiad	Targed y rhaglen	% Cynnydd yn erbyn y targed	Yr hyn sy'n weddill
Gogledd Cymru	291	336	87%	45
Gwent	178	126	141%	-52
Dyfed	77	93	83%	16
Bae'r Gorllewin	325	208	156%	-117
Cwm Taf	64	113	57%	49
Powys	56	40	141%	-16
Caerdydd a'r Fro	98	185	53%	87
Cyfanswm	1,089	1,101	99%	11

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-Ch13

- 4.3 Mae'r tabl yn awgrymu, at ei gilydd, bod y gwasanaeth ar y trywydd iawn i gyrraedd ei darged cyffredinol ar gyfer chwilio am swydd yn llawn. Dywedodd staff yn y tair ardal sydd eisoes yn rhagori ar eu targedau (Gwent, Bae'r Gorllewin a Phowys) fod cymorth cyflogadwyedd priodol ar gael i helpu'r cyfranogwyr i chwilio am waith, gan gynnwys cymorth un i un gan arbenigwyr cyflogaeth. Er bod Platfform wedi gwneud llai o gynnydd yn gyffredinol, roedd staff o'r farn bod y cymorth cyflogadwyedd a gynigir ganddynt yn ddigonol i gyrraedd targedau diwedd y contract.

- 4.4 Roedd y cyfranogwyr yr ymgynghorwyd â nhw ar draws y gwasanaeth yn fodlon iawn â'r cymorth chwilio am waith a gawsant, er y dywedodd llawer eu bod wedi dod o hyd i swyddi'n annibynnol hefyd. Credwyd yn gyffredinol bod cymorth cyflogadwyedd yn helpu'r cyfranogwyr i gyrraedd y 'cam nesaf' – yn gyntaf, trwy eu helpu i wneud cais am gyfleoedd ac, yn ail, trwy eu helpu i baratoi ar gyfer cyfweiliadau. Roedd nifer o gyfranogwyr yn credu na fyddent yn gallu cael cymorth mor bersonol a hyblyg mewn man arall. Fodd bynnag, roedd un cyflogwr o'r farn y gellid gwella rhai agweddau ar y cymorth cyflogadwyedd. Er enghraifft, credai fod CVs cyfranogwyr yn tueddu i fod yn wael iawn, gan ddweud: *“maen nhw'n sylfaenol, yn generig ac yn adlewyrchu awydd i gael unrhyw swydd, yn hytrach na'r swydd benodol maen nhw'n ymgeisio amdani”*.

Canlyniad: Profiad gwaith a gwirfoddoli

- 4.5 Yn ôl canllawiau Cronfa Gymdeithasol Ewrop¹¹, lleoliad profiad gwaith yw *“lleoliad am dâl neu gyfnod byr o hyd penodol a dreulir mewn gweithle er mwyn rhoi syniad o sut beth yw gwneud gwaith o'r math hwnnw a datblygu sgiliau, dealltwriaeth a phriodweddau a fydd yn cynyddu cyflogadwyedd”*, a chyfle gwirfoddol yw *“lleoliad neu weithgarwch lle mae cyfranogwr yn gweithio i sefydliad heb gael tâl, gan helpu'r sefydliad hwnnw a datblygu sgiliau, dealltwriaeth a phriodweddau a fydd yn cynyddu cyflogadwyedd”*. O ran y contract dros 25 oed, y targed ar gyfer y canlyniad hwn yw 17 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, a 18 y cant ar gyfer Dwyrain Cymru. Mae'r targed wedi'i osod ar 18 y cant ar gyfer y contract 16-24 oed yn nwy ardal Cronfa Gymdeithasol Ewrop hefyd. Mae data hyd at ddiwedd Ch13, a gyflwynir yn Nhabl 4.2 isod, yn dangos bod gan y gwasanaeth cyfan dipyn o ffordd i fynd i gyflawni'r targed hwn.

Tabl 4.2: Cael mynediad at gyfleoedd profiad gwaith a gwirfoddoli

	Perfformiad	Targed y rhaglen	% Cynnydd yn erbyn y targed	Yr hyn sy'n weddill
Gogledd Cymru	205	756	27%	551
Gwent	77	278	28%	201
Dyfed	47	217	22%	170
Bae'r Gorllewin	142	485	29%	343
Cwm Taf	74	263	28%	189
Powys	26	84	31%	58
Caerdydd a'r Fro	113	388	29%	275
Cyfanswm	684	2,471	28%	1,787

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-Ch13

¹¹ [Cronfa Gymdeithasol Ewrop: gofynion data ar gyfer cyfranogwyr](#)

- 4.6 Fel y disgrifiwyd ym Mhennod 2, er iddynt ddyblu rhwng mis Ionawr a mis Hydref 2019 (o 30 i 78, yn ôl eu trefn), mae pob ardal yn cael trafferth sicrhau lleoliadau gwaith 16 awr am dâl o hyd, a gallai hyn fod yn rheswm allweddol dros y cynnydd cyfyngedig. Lle y cynigiwyd lleoliadau, roedd y rheiny gyda'r gwasanaeth ei hun yn aml (fel y disgrifir yn y blwch isod). Lle nad yw lleoliadau gwaith yn bodloni diffiniad na meini prawf Cronfa Gymdeithasol Ewrop (e.e. y gofyniad am 16 awr neu dâl), ystyrir eu bod yn gyfleoedd gwirfoddol.

Cynnig lleoliadau gwaith am dâl trwy'r bartneriaeth ddarparu

Pan adnewyddodd Hafal eu hadeilad ym mis Mai 2019, fe gynigion nhw leoliad gwaith am ddeg wythnos i 14 o gyfranogwyr Bae'r Gorllewin i helpu i baentio ac addurno'r tu mewn. Gweithiodd y cyfranogwyr gyda'i gilydd ac ochr yn ochr â phaentwyr cymwysedig i baentio'r waliau, y nenfydau a'r gwaith pren. Esboniodd y partner darparu'r sail resymegol dros drefnu'r lleoliad hwn: *"Mae'n helpu pobl i ddychwelyd i'r amgylchedd gwaith, a ffurfio perthynas rhwng defnyddwyr gwasanaeth, ac mae hynny'n bwysig. Fe welais eu hyder yn cynyddu tra oedden nhw yma, sy'n fuddiol iddynt"*.

Fel y crynhodd un cyfranogwr, roedd cael tâl am eu gwaith yn arwyddocaol hefyd: *"Fe roddodd deimlad o sicrwydd a thawelwch meddwl y gallwn brynu esgidiau i mi fy hun, cael bwyd i'w fwyta, roedd llawer o bethau. Pan fyddwch chi newydd ddod allan o'r carchar, mae arian yn brin ac mae llawer i boeni amdano... ond pan fo'r tir yn cael ei dynnu o dan eich traed, does dim rhwyd ddiogelwch, felly roedd ennill arian yn dda iawn"*.

Yn ogystal â dysgu sgiliau newydd, helpodd y gwaith i ddatblygu gwaith tîm a chyfeillgarwch. Myfyriodd y partner darparu, *"roedd yn braf oherwydd bod cynifer ohonyn nhw heb gyfarfod o'r blaen, ac erbyn iddyn nhw orffen roedden nhw wedi dod yn eithaf agos, sy'n hyfryd i'w weld"*. Dywedodd sawl un o'r cyfranogwyr wrth Hafal eu bod nhw wedi mwynhau'r agwedd gymdeithasol hefyd.

Yn y diwedd, yn dilyn y profiad hwn, cafodd pedwar o'r cyfranogwyr gyflogaeth mewn man arall.

- 4.7 Mae gwasanaeth Gogledd Cymru wedi gallu buddsoddi mwy o adnoddau mewn ymgysylltu â chyflogwyr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gan ryddhau capasiti trwy newid ei strwythur staffio cyffredinol a chyflwyno rôl mentor cymheiriaid gwirfoddol. Mae'r gwasanaeth wedi trefnu sawl digwyddiad gyda chyflogwyr, er enghraifft, trefnodd yr arbenigwr cyflogaeth i gyflogwr gynnal ffug-gyfweliadau gyda saith cyfranogwr ac, ar wahân, trefnodd ddigwyddiad brecwast busnes yn Wrecsam gyda

15-20 o gyflogwyr sy'n ymwneud â'r prosiect, i ddatblygu syniadau newydd ynglŷn â sut i baratoi'r cyfranogwyr yn well ar gyfer gwaith (h.y. trwy gynyddu eu sgiliau/hyder, gwella eu proffesiynoldeb, ac ati).

- 4.8 Yn ogystal, gan gydnabod yr anawsterau sy'n gysylltiedig â sicrhau lleoliadau gwaith am dâl, mae'r gwasanaeth wedi gweithio'n agos gyda chyflogwyr i gynnal 'treialon gwaith', lle mae cyfranogwr yn gwneud un neu ddau ddiwrnod o waith di-dâl gyda chyflogwr i *"ddangos beth mae'n gallu ei wneud heb straen a phanig y broses gyfweld"* (Mentor Cymheiriaid). Os ydynt yn mynd yn dda, fe allent arwain at leoliadau gwaith hwy neu gyfleoedd cyflogaeth, gyda rhai cyflogwyr hyd yn oed yn ôl-ddyddio taliadau i ddechrau'r treialon gwaith. Os ydynt yn llai llwyddiannus, mae'r cyfranogwyr yn cael adborth a geirda gan y cyflogwr o hyd. Yn 2019, manteisiodd 20 o gyfranogwyr o Ogledd Cymru ar y treialon gwaith hyn ac, ar adeg y maes gwaith olaf, roedd deg cyflogwr yn parhau i gynnig treialon – gydag un yn derbyn saith cyfranogwr. Myfyriodd un mentor cymheiriaid, *"maen nhw wedi ymgysylltu'n dda iawn ac mae wedi bod yn wych i'r rhaglen. Maen nhw wedi trefnu ffug-gyfweliadau ac adborth ar gyfer pob [cyfranogwr]"*.
- 4.9 Nid yw canlyniad cronol y gwaith sy'n cael ei wneud yng Ngogledd Cymru wedi'i adlewyrchu mewn cynnydd yn erbyn targedau eto, ond roedd rhanddeiliaid yn credu hyd yn oed os na fyddent yn gweld cynnydd mawr mewn niferoedd, y byddai'n gwella ansawdd y profiad gwaith a'r cymorth cyflogaeth a gynigir i'r cyfranogwyr. Ceir ymdeimlad cyffredinol o hyd y bydd ymgysylltu â chyflogwyr yn parhau i fod yn anodd am nifer o resymau. Er enghraifft, esboniodd un cyflogwr fod y peryglon posibl sy'n gysylltiedig â natur ei waith yn cyfyngu ar gyfleoedd i gyfranogwyr wneud treialon gwaith heb hyfforddiant addas. Dywedodd y cyflogwr hefyd nad yw llawer o gyfranogwyr yn gyrru neu nad oes ganddynt fynediad at gar, sy'n gallu bod yn broblem.
- 4.10 O ystyried heriau o'r fath, mae ardaloedd eraill wedi canolbwyntio'n bennaf ar gynyddu nifer y cyfleoedd gwirfoddoli sydd ar gael i gyfranogwyr. Mae data o Ch13 yn dangos bod rhwng pump a saith y cant o'r holl gyfranogwyr wedi cwblhau cyfle gwirfoddoli hyd yma, a bod y gyfran uchaf o ymadawyr sy'n ymgymryd â chyfle gwirfoddol ym Mhowys a Chaerdydd a'r Fro (13 y cant a 10 y cant, yn ôl eu trefn). Dywedwyd bod gan sawl ardal gynlluniau i gynnal a chynyddu llif ac ystod y cyfleoedd gwirfoddoli – er y nodwyd rhai heriau o hyd. Er enghraifft, nododd un rhanddeiliad fod cyfleoedd yn dymhorol yn aml ac felly y byddent yn lleihau yn ystod

misoedd y gaeaf, a dywedodd eraill ei bod yn anodd i gyfranogwyr yn yr ardaloedd mwyaf gwledig ddod o hyd i gyfleoedd addas ac yna teithio iddynt.

Canlyniad: Cymwysterau ac ardystiadau perthnasol i waith

- 4.11 Mae'r canlyniad 'cymwysterau wrth adael' yn ymwneud â chyfranogwyr sy'n cyflawni cymhwyster CQFW o fewn pedair wythnos o adael (adroddir y cymhwyster uchaf). 'Ardystiadau perthnasol i waith' yw unedau sy'n gweithio i fyny at gymhwyster llawn neu hyfforddiant anachrededig sy'n angenrheidiol ar gyfer gwaith e.e. cerdyn y Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CSCS) neu dystysgrif hylendid bwyd a gyflawnir o fewn pedair wythnos o adael.
- 4.12 O ran y contract dros 25 oed, y targed ar gyfer y canlyniad hwn yw 18 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, a 15 y cant ar gyfer Dwyrain Cymru. 15 y cant yw'r targed ar gyfer y contractau 16-24 oed yn nwy ardal Cronfa Gymdeithasol Ewrop hefyd. Mae tabl 4.3 yn dangos bod y rhaglen ar y trywydd iawn, gan mwyaf, i gyrraedd y targed ar gyfer y canlyniad hwn ar ddiwedd Ch13.

Tabl 4.3: Cyflawni cymwysterau ac ardystiadau cysylltiedig â gwaith wrth adael

	Perfformiad	Targed y rhaglen	% Cynnydd yn erbyn y targed	Yr hyn sy'n weddill
Gogledd Cymru	623	720	87%	97
Gwent	239	256	93%	17
Dyfed	155	218	71%	63
Bae'r Gorllewin	338	487	69%	149
Cwm Taf	246	264	93%	18
Powys	51	70	73%	19
Caerdydd a'r Fro	290	323	90%	33
Cyfanswm	1,942	2,338	83%	396

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-Ch13

- 4.13 Mae Cyfle Cymru a Phlatform yn hyrwyddo cyrsiau achrededig (fel cymorth cyntaf, hylendid bwyd ac iechyd a diogelwch), yn ogystal â chysiau anachrededig (fel rheoli dicter a magu hyder). Mae ardystiadau cysylltiedig â gwaith ar gyfer y sectorau adeiladu, diogelwch a thrafnidiaeth yn parhau i fod yn boblogaidd hefyd.

Mae Plafform yn gweithio gydag **About Training** i helpu cyfranogwyr i gael Trwydded y Diwydiant Diogelwch (SIA). I gael y drwydded, mae'n rhaid i gyfranogwyr gwblhau'r cwrs pum niwrnod ac arholiad yn llwyddiannus, cwblhau naw awr o hunanastudio ac ymgymryd â threial gwaith gwirfoddol (hyd at un diwrnod) mewn rôl berthnasol e.e. stiwardio mewn digwyddiad cymunedol neu chwaraeon.

“Rydyn ni’n cynnig treialon gwaith fel bod cyfranogwyr yn gallu gweld a ydynt yn hoffi’r swydd mewn gwirionedd, ac mae hefyd yn rhoi cyfle i gyflogwyr gyfarfod â recriwtiaid posibl a’u cael i weithio cyn gynted â phosibl. Mae treialon gwaith yn bwysig iawn. Mae angen i unrhyw un sy’n ymuno â’r diwydiant hwn gael profiad ar ei CV; mae’n hollbwysig”.

Ar adeg y cyfweiliad, roedd About Training wedi cynnal tri chwrs ar gyfer 20 o gyfranogwyr Platform (cyfranogwyr gwrywaidd yn bennaf, o ystyried natur y gwaith). O’r naw unigolyn a hyfforddwyd yng Nghaerdydd, cafodd pedwar swydd yn syth.

- 4.14 Esboniodd un arweinydd prosiect fod y cymysgedd o gyrsiau yn helpu’r cyfranogwyr i fod yn fwy ‘parod ar gyfer gwaith’, ac roedd y cyfranogwyr yn aml yn myfyrio’n gadarnhaol ar ystod ac amrywiaeth y cyfleoedd a oedd ar gael iddynt, wedi’u teilwra i’r dyheadau yn eu cynlluniau gweithredu. Roedd partneriaid darparu o’r farn bod y dewis o opsiynau hyfforddi yn nodwedd allweddol o’r gwasanaeth – dywedodd hyfforddwr gwaith yn y ganolfan waith y bydd gan wasanaethau tebyg restr benodedig o gyrsiau a chyllid cyfyngedig yn aml, ac efallai y bydd rhaid i gyfranogwyr aros am beth amser cyn y gallant gofrestru. Mewn cyferbyniad, gall y Gwasanaeth Di-waith ymateb yn gyflym iawn i geisiadau cyfranogwyr, sy’n gallu eu symud tuag at swyddi y mae ganddynt wir ddi-ddordeb ynddynt. Yn yr achos hwn, disgrifiodd mentor cymheiriaid weithio gydag academi hyfforddiant harddwch achrededig i alluogi cyfranogwr i ategu’r cymwysterau harddwch a oedd eisoes ganddi â hyfforddiant ychwanegol.
- 4.15 I’r gwrthwyneb, mynegodd cyflogwr ddymuniad i fwy o gyfranogwyr wneud neu ganolbwyntio ar gyrsiau achrededig sy’n arwain at gymwysterau, ac ardystiadau cysylltiedig â gwaith, i ganiatáu iddynt ddechrau gweithio’n syth. Fodd bynnag, roedd un arweinydd prosiect yn teimlo’n rhwystredig fod rhaid i rai cyfranogwyr aros amser hir i dderbyn tystysgrifau (hyd at bedwar mis mewn rhai achosion) pan oeddent yn defnyddio darpariaeth hyfforddiant allanol.

Canlyniad: Cyflogaeth (gan gynnwys hunangyflogaeth) wrth adael

- 4.16 Mae’r Gwasanaeth Di-waith yn helpu cyfranogwyr i ddod o hyd i gyfleoedd gwaith addas ac ymgeisio amdanynt (yn ogystal â hyrwyddo hunangyflogaeth, fel y bo’n briodol), ond gall cyfranogwyr amlygu eu cyfleoedd eu hunain hefyd tra byddant gyda’r prosiect. Y targed ar gyfer cyflogaeth wrth adael y gwasanaeth yw 15 y cant ar

gyfer y gwasanaeth cyfan. Mae tabl 4.4 isod yn dangos cynnydd tuag at gyflawni'r targed canlyniad hwn ar ddiwedd Ch13.

Tabl 4.4: Cyflogaeth wrth adael y rhaglen

	Perfformiad	Targed y rhaglen	% Cynnydd	Yr hyn sy'n weddill
Gogledd Cymru	248	650	38%	402
Gwent	151	237	64%	86
Dyfed	43	189	23%	146
Bae'r Gorllewin	140	422	33%	282
Cwm Taf	84	229	37%	145
Powys	40	70	57%	30
Caerdydd a'r Fro	99	323	31%	224
Cyfanswm	805	2,120	38%	1,315

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-Ch13

- 4.17 Ardal Gwent sydd wedi gwneud y cynnydd mwyaf (64 y cant o'i tharged) ac, yn ôl arweinydd y prosiect, mae'n debygol o ragori ar y targed cyflogaeth ar gyfer y contract 25 oed a hŷn yn Nwyrain Cymru oherwydd nifer y cyfleoedd gwaith lleol sydd ar gael yn yr ardal hon (yn enwedig yng Nghasnewydd). Roedd ardal Gwent hefyd yn bwriadu cyflogi arbenigwr cyflogaeth i weithio'n benodol ar ymgysylltu â chyflogwyr am chwe mis – yn ddelfrydol o gefndir gwerthiannau gyda phrofiad o rwydweithio a chysylltu â chyflogwyr. Mae ardal Powys mwy na hanner ffordd tuag at gyrraedd ei tharged cyflogaeth hefyd, er bod arweinydd y prosiect yn credu bod angen tîm staff llawn am weddill y contract i gynnal y cynnydd hwn – heb dîm cyfan o fentoriaid cymheiriaid profiadol, byddai momentwm yn cael ei golli (yn enwedig gan y byddai angen symud y pwyslais ar ailcreiwtio neu ailddyrannu llwythi achosion) a byddai perygl o dangyflawni targedau. Mae llai o gynnydd wedi'i wneud yn yr ardaloedd sy'n weddill – yn amrywio o lai na chwarter (23 y cant yn Nyfed) i 38 y cant yng Ngogledd Cymru, sy'n golygu bod ganddynt oddeutu dwy ran o dair o'u targed ar ôl i'w gyflawni yn y misoedd sy'n weddill o'r contract presennol.
- 4.18 Mynegwyd safbwyntiau cymysg ynglŷn â pha gynnydd y gellid ei gyflawni'n realistig erbyn diwedd y rhaglen, ac roedd sawl rhanddeiliad o'r farn bod cyfres o heriau i geisio eu datrys. Dywedodd staff ar draws y gwasanaeth fod angen sicrhau bod cyfranogwyr yn ddigon parod, galluog a hyderus i fanteisio ar gyfleoedd. Er bod y gwasanaeth yn ymfalchïo yn ei ymagwedd hyblyg 'a arweinir gan gyfranogwyr', mae'n gallu bod yn anodd annog cyfranogwyr i ymwneud â'r broses chwilio am waith, am sawl rheswm:

- Mae'r rhwystrau cymhleth sy'n wynebu cyfranogwyr yn aml yn golygu bod angen mwy o gymorth arnynt nag a ddisgwyliwyd yn wreiddiol, yn enwedig o ran dod o hyd i waith. Yn ôl un arweinydd prosiect, *“mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn ystyried bod rhai pobl ar y prosiect yn barod ar gyfer gwaith, ond does dim ffordd y byddan nhw'n ymdopi mewn swydd, ac rydyn ni'n ceisio eu cynorthwyo nhw gorau y gallwn”*. Amlygodd un cyflogwr fod materion eraill, fel hylendid personol a dillad, yn gallu gwahanu cyfranogwyr oddi wrth weithwyr eraill hefyd – mae hyn yn atgyfnerthu pwysigrwydd ymagwedd gyfannol ac eang wrth baratoi cyfranogwyr ar gyfer gwaith.
- Fel yr esboniodd arweinydd prosiect, gallai rhai cyfranogwyr hefyd gredu y byddant mewn sefyllfa ariannol waeth yn y pen draw: *“Mae rhai pobl eisiau gweithio ond yna'n penderfynu peidio pan fyddan nhw'n meddwl am yr hyn y byddan nhw'n ei golli o ran budd-daliadau a thai ac ati. Mae llawer i'w golli – er enghraifft, roedd gennym ni rywun a oedd 18c yr awr ar ei hennill heb deithio – felly, trwy dalu am y bws, byddai hi ar ei cholled”*.
- Yn ogystal, dangosodd cyfweiliadau a gynhaliwyd ar gyfer Arolwg Cronfa Gymdeithasol Ewrop o'r Bobl a Adawodd (OB3 Research ac IFF Research), er bod y mwyafrif eisiau dod o hyd i waith mewn egwyddor, nid oedd llawer o gyfranogwyr yn barod i ddod o hyd iddo/ei gynnal yn ymarferol, a hynny'n aml oherwydd problemau iechyd a rhwystrau personol (e.e. hyder a hunan-barch).

4.19 Mae'n gallu bod yn anodd dod o hyd i gyfleoedd addas i gyfranogwyr hefyd. Ar y camau interim a therfynol, cyfeiriodd staff y prosiect at ba mor anodd oedd ymgysylltu â chyflogwyr a'r diffyg proses systematig i wneud hyn – rhoddodd rhai mentoriaid cymheiriaid enghreifftiau o alw cyflogwyr yn ddiwahoddiad dim ond er mwyn cael mynd trwy'r 'drws ffrynt'. Myfyriodd un mentor cymheiriaid ar yr anawsterau sy'n gysylltiedig â chysylltu â'r unigolyn iawn mewn sefydliad i chwalu rhwystrau neu stigma, oherwydd *“gallai rhai cyflogwyr gredu bod yr unigolion yn llai dibynadwy ac na fyddant yn bresennol yn y gwaith cymaint oherwydd eu bod wedi dioddef problemau iechyd meddwl”*. Dadleuodd yr un mentor cymheiriaid hefyd, yn hytrach na dibynnu ar gyflogwyr i gyflogi cyfranogwyr am resymau anhunanol, fod angen rhoi mwy o dystiolaeth iddynt o'r arbedion ariannol y gall y gwasanaeth eu sicrhau i gyflogwyr, a'i gyflwyno fel dewis amgen yn lle defnyddio asiantaethau cyflogaeth. Byddai hefyd yn ddefnyddiol cael cyllid i weithio gyda mwy o gyflogwyr er mwyn ymgysylltu â chyflogwyr a'u cadw – er enghraifft, roedd Byddin yr Iachawdwriaeth yn cynnig lleoliad pedair wythnos i gyfranogwyr yng Ngogledd Cymru, ond collodd ei

chyllid ac felly ni allai gynnig mwy o gyfleoedd.

- 4.20 Rhwystr allweddol arall a fynegwyd gan y rhan fwyaf o randdeiliaid a gyfwelwyd oedd y diffyg cyfleoedd yn gyffredinol, yn gysylltiedig â nodweddion economaidd a daearyddol ardaloedd penodol, yn ogystal â diffyg ymgysylltiad gan gyflogwyr. Hefyd, mynegodd ambell gyfranogwr ac aelod o staff bryder ynglŷn â pha mor realistig ydoedd y gallai cyfranogwyr gystadlu am rolau, o ystyried eu problemau iechyd a'u hanes cymhleth. Fel yr esboniodd un mentor cymheiriaid:

“Roedd gennym ni ddyn a oedd wedi bod i mewn ac allan o'r carchar. Mae e' eisiau gweithio mewn manwerthu ond [oherwydd ei euogfarn flaenorol] does ganddo ddim gobaith o gael swydd yn y maes hwnnw – wnawn nhw ddim rhoi cyfle iddo... mae arbenigwyr cyflogaeth yn cael cyn-droseddwy, troseddwy rhyw... os oes ganddyn nhw archwiliad sawl tudalen o hyd gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, fyddan nhw ddim yn cael swydd... ac mae'n anodd... dweud wrthyn nhw na fyddan nhw'n gallu cael swydd”.

- 4.21 Lle mae cyfranogwyr wedi llwyddo i gael cyflogaeth, mae'r swyddi a gafwyd wedi amrywio'n sylweddol, o sectorau lle mae cyfleoedd ar gael yn haws, yn draddodiadol, i'r rhai â lefelau addysg flaenorol isel, i rolau mwy profiadol ar gyfer y rhai sydd eisiau datblygu neu newid eu gyrfa. Er enghraifft, gan ddefnyddio ei sgiliau presennol, daeth un cyfranogwr o hyd i swydd fel peiriannydd dylunio yng Ngogledd-ddwyrain Lloegr.
- 4.22 Mae'r ddau flwch isod yn dangos enghreifftiau o gyflogwyr sydd wedi cynnig swyddi a threialon gwaith am dâl i gyfranogwyr yng Ngogledd Cymru, ac sydd wedi parhau i ymgysylltu â'r gwasanaeth. Yr hyn sy'n bwysig yn y ddau achos yw bod gan y cyfwelai (y pwynt cyswllt allweddol yn y sefydliad cyflogi) ddyletswyddau gofal bugeiliol a'i fod yn gallu deall budd y prosiect a chyfleu hynny i eraill yn ei gwmni.

Cyflogwr 1: Mae cydlynnydd Adnoddau Dynol gyda chontractwr ffensio a pharatoi tir yn Wrecsam wedi bod yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth i gyfranogwyr yn dilyn cais gan fentor cymheiriaid sy'n gweithio i wasanaeth Gogledd Cymru. Mae'r cwmni hefyd wedi cynnig treialon gwaith i chwe chyfranogwr, a chynigiodd swydd barhaol i un ohonynt ar sail ei berfformiad (ar ôl cael rhagor o hyfforddiant, mae bellach yn rheoli'r iard, ac yntau wedi dangos agwedd gadarnhaol at waith). Roedd gan y cydlynnydd Adnoddau Dynol farn gadarnhaol iawn am gyflogi aelodau o'r grwpiau targed, sy'n cyd-fynd ag ethos y cwmni ynglŷn â chysylltu â'r gymuned, ac roedd hyn yn adlewyrchu ei rolau

blaenorol fel uwch weithiwr cymdeithasol ac athrawes. Er bod y cwmni wedi wynebu rhai heriau wrth weithio gyda'r grŵp targed – er enghraifft, dywedodd y cydlynnydd fod y cwmni wedi cynnig treial gwaith i un cyfranogwr, ond nad oedd yn addas iddo oherwydd ei broblemau alcohol parhaus – mae wedi ymrwymo o hyd i gynnig cyfleoedd gwaith yn y dyfodol.

Cyflogwr 2: Mae rheolwr personél mewn cwmni tecstilau a dillad yng Ngogledd Cymru wedi bod yn gweithio gyda Chyfle Cymru yn ystod y flwyddyn ddiwethaf ar ôl clywed am y gwasanaeth mewn digwyddiad rhwydweithio CAIS. Cyn iddo gymryd rhan, bu eisoes yn cynorthwyo dau gyflogai â phroblemau iechyd meddwl, ac felly teimlwyd y gallai'r cwmni weithio'n dda gyda'r gwasanaeth. Credai hefyd ei fod yn ddewis amgen yn lle cyflogi staff asiantaeth, yr oedd y cwmni wedi bod yn dibynnu'n drwm arnynt yn flaenorol.

I ddechrau, cynorthwyodd y rheolwr personél y cyfranogwyr yn bennaf trwy ffug-gyfweliadau a threialon gwaith undydd am dâl, ond symudodd ymlaen yn gyflym i gynnig lleoliadau gwaith 12 wythnos am dâl a chyflogi cyfranogwyr. Ar ddiwedd mis Hydref 2019, roedd wedi cyflogi wyth cyfranogwr (dau ar ôl ffug-gyfweliadau, pedwar ar ôl treialon gwaith, a dau ar ôl lleoliadau gwaith). Hyd yma, mae'r holl gyfranogwyr wedi aros yn eu swyddi, ac mae'r rheolwr personél yn credu eu bod wedi gwella eu gallu i gymdeithasu yn y gwaith a'r tu allan i'r gwaith, a chyrraedd y gwaith yn edrych yn fwy proffesiynol a thrwsiadus.

Mae'r holl gyfranogwyr yn elwa o hyfforddiant y cwmni ar y safle, ac mae Byddin yr Iachawdwriaeth yn darparu cymorth ychwanegol, lle y bo'r angen, gan gydnabod efallai na fydd y cyfranogwyr eisiau datgelu rhai materion i'r cyflogwr.

Mae'r cwmni wedi elwa'n ariannol hefyd: trwy gyflogi cyfranogwyr, nid yw'n talu ffioedd asiantaeth mwyach (fel arfer £3.50 yr awr ar ben y cyflog), gan arbed £12,000 mewn un chwarter o'r flwyddyn ariannol hon.

Canlyniad: Cyflogaeth barhaol

- 4.23 Yn ogystal â'r targed mynediad at gyflogaeth, mae'r gwasanaeth hefyd wedi gosod targed ar gyfer cyflogaeth barhaus chwe mis ar ôl gadael (66 y cant o'r nifer sydd â swydd ar ôl gadael). Fel y dangosir yn Nhabl 4.5 isod, mae'r rhaglen dipyn o ffordd oddi wrth gyflawni'r targed hwn – ac mae gwahaniaethau mawr rhwng rhai ardaloedd.

Tabl 4.5: Cyflogaeth (gan gynnwys hunangyflogaeth) chwe mis ar ôl gadael

	Cyfanswm mewn cyflogaeth chwe mis ar ôl gadael	Cyfanswm mewn cyflogaeth ar ôl gadael	% Cynnydd yn erbyn y targed
Gogledd Cymru	54	248	22%
Dyfed	57	151	38%
Gwent	17	43	40%
Bae'r Gorllewin	69	140	49%
Cwm Taf	30	84	36%
Powys	13	40	33%
Caerdydd a'r Fro	13	99	13%
Cyfanswm	253	805	31%

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-Ch13

4.24 Mae sawl her yn gysylltiedig â chyrraedd y targed hwn, fel y datgelodd cyfweiliadau â staff y prosiect a mentoriaid cymheiriaid. Yn gyntaf, mae cyfranogwyr yn aml yn cael swyddi dros dro – dyma'r cyfleoedd mwyaf addas neu debygol i gyfranogwyr fel arfer, yn enwedig y rhai hynny sydd eisiau dechrau gweithio'n gyflym. Gallai cyfranogwyr hefyd ddewis symud ymlaen i gyfleoedd eraill (yn enwedig os nad ydynt yn mwynhau'r swydd maen nhw'n dechrau ynddi, fel y dangosir yn yr enghraifft yn y blwch isod). O ganlyniad, efallai na fydd cyfranogwyr yn yr un swydd ar ôl chwe mis. Roedd arweinwyr y prosiect yn credu y dylai hyn gael ei adlewyrchu yn y targed cyflogaeth barhaus, ac oherwydd y bydd llawer yn cael trafferth dod o hyd i gyfleoedd ychwanegol neu debyg (hyd yn oed gyda'r profiad a gânt), roedd rhai arweinwyr hefyd yn credu bod metrigau eraill yn fwy addas (e.e. parhau i chwilio am swydd chwe mis ar ôl gadael).

Ymgysylltodd Jessica â'r gwasanaeth gyntaf ar ôl iddi golli ei swydd yn dilyn cyfnod o yfed yn drwm. Dechreuodd y gwasanaeth gyda hanes 23 mlynedd o waith, gan gynnwys profiad ym maes gwerthiannau, marchnata a rheoli. Ymunodd Jessica â'r prosiect i roi rhywfaint o strwythur i'w bywyd: *"ffocws ydoedd, ffocws wythnosol unwaith eto, a rhyngweithio cymunedol, teimlad o gyflawniad, ni waeth pa mor fach, a'i gynnal, a thrwy helpu eraill a'r gwaith gwirfoddol roedden nhw'n ei wneud"*. Cymerodd ran mewn gweithgareddau (e.e. teithiau i amgueddfeydd, casglu sbwriel ar yr arfordir, gwirfoddoli gyda'r RSPCA), a'i helpodd i gyfarfod â phobl eraill a gwella ei hyder.

Gyda chymorth ei mentor cymheiriaid ac arbenigwr cyflogaeth, datblygodd Jessica ei CV a chyflwynodd geisiadau/cafodd gyfweiliadau ar gyfer amrywiaeth o swyddi. Yn y pen draw, dechreuodd rôl fel gweithiwr cymorth ar gyfer plant awtistig, a pharhaodd i gael cymorth (yn y gwaith) gan y gwasanaeth a roddodd *"lawer o dawelwch meddwl"* iddi. Fodd bynnag, nid oedd swydd gan Jessica ar adeg y cyfweiliad; roedd ei swydd flaenorol yn 'ormod' iddi ac nid oedd wedi sylweddoli graddau anghenion/heriau'r plant y byddai'n gweithio gyda nhw. Er hynny, gallai wneud cais am waith arall a chynigiwyd swydd iddi yn gweithio gydag oedolion awtistig mewn llety byw â chymorth.

- 4.25 Yn ail, bu'n anodd i brosiectau gynnal gwybodaeth gyswllt gyfredol am gyfranogwyr ar ôl iddynt adael y gwasanaeth, sy'n ei gwneud hi'n anodd iddynt gadw mewn cysylltiad. Nid oes ateb rhwydd i'r broblem hon – fel y trafododd mentoriaid cymheiriaid yn ystod y camau interim a therfynol, mae grŵp targed y gwasanaeth hwn yn tueddu i fod yn grwydrol. Mae'r nifer isel sy'n manteisio ar gymorth yn y gwaith hefyd yn golygu ei bod hi'n anodd cadw mewn cysylltiad â chyfranogwyr. Os nad yw ei gyflogwr yn ymwybodol o'i gyflwr neu hanes llawn, fe allai cyfranogwr fod yn amharod i fanteisio ar gymorth yn y gwaith neu gadw mewn cysylltiad â'r gwasanaeth. Fel y disgrifiodd un arweinydd prosiect: *"Mae'n anghyffredin i bobl ddychwelyd... dim ond pump sydd wedi dod yn ôl. Pan fydd ganddyn nhw waith, nid yw llawer ohonyn nhw eisiau i'r cyflogwr wybod amdanom ni, a dydyn nhw ddim eisiau cysylltiad â ni... dydyn nhw ddim eisiau'r stigma ac i gyflogwyr wybod am eu cefndir a'u hanes"*. I oresgyn yr her hon, mae gwasanaeth Bae'r Gorllewin yn ceisio defnyddio dulliau llai ymwithiol, fel anfon negeseuon testun at gyfranogwyr blaenorol i ddangos tystiolaeth a chadarnhau eu bod mewn cyflogaeth o hyd, a nifer yr oriau maen nhw'n gweithio, yn hytrach na chysylltu â chyflogwyr.

- 4.26 Cydnabuwyd yn gyffredinol, er bod mwy o gyfleoedd yn bodoli mewn sectorau fel adeiladu, diogelwch a llafur cyffredinol, roedd yn bwysicach gweithio gyda chyfranogwyr (a'u nodau) i sicrhau eu bod nhw eisiau aros yn y swydd maen nhw'n ei chael.

“Dwi i wedi cael sgysiau gydag eithaf tipyn o gyfranogwyr lle dwi wedi dweud, gwranda’, gallwn i gael swydd i ti yfory, ond... rydyn ni’n chwilio am gyflogaeth barhaus. Dydw i ddim yn mynd i ddod o hyd i swydd i rywun yn McDonald’s yfory gan wybod y bydd yn ei chasáu ac yna y bydd yn ôl yn yr un sefyllfa ymhen tri i chwe mis. Mae gennym ni’r hyblygrwydd i edrych ar yr hyn sy’n eu poeni nhw, mynd i’r afael â’u hiechyd meddwl, a sicrhau bod y swydd rydyn ni’n ei chael iddyn nhw, beth bynnag y bo, yn dymor hir, yn gynaliadwy ac yn rhywbeth maen nhw eisiau ei gwneud”. (Mentor Cymheiriaid)

- 4.27 Mewn rhai ardaloedd, mae hyn wedi golygu newid i feddwl am hunangyflogaeth ar gyfer rhai cyfranogwyr. Er bod hyn yn cyflwyno ei heriau penodol ei hun i gyfranogwyr, roedd prosiectau’n gallu dangos canlyniadau cadarnhaol ac enghreifftiau lle’r oedd cyfranogwyr wedi datblygu busnesau yn seiliedig ar eu diddordebau a’r hyn sy’n mynd â’u bryd. Esboniodd un cyfranogwr mai’r prif reswm pam yr oedd hi’n fodlon â’r gwasanaeth oedd ei fod yn ei chynorthwyo i gychwyn busnes yn gwerthu cyfennau cartref (e.e. gan gynnwys cael ardystiad Bwyd a Hylendid) – er y cyfeiriodd at rwystrau eraill nad yw’r gwasanaeth yn gallu ei helpu â nhw (e.e. costau addasu ei chegin at ddefnydd busnes).

Canlyniad: Addysg a hyfforddiant (pobl ifanc 16-24 oed yn unig)

- 4.28 Yn ôl arweiniad a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru, cyflawnir y canlyniad hwn pan fydd cyfranogwyr yn gadael y gwasanaeth i gymryd rhan mewn gweithgareddau addysg neu hyfforddiant (hyfforddiant i ffwrdd o’r gwaith/yn y gwaith, hyfforddiant galwedigaethol, ac ati) hyd at bedair wythnos ar ôl eu dyddiad gadael¹². Targed cyfranogiad cyffredinol Cronfa Gymdeithasol Ewrop ar gyfer nifer y bobl ifanc 16-24 oed sy’n ymuno ag addysg a hyfforddiant ar ôl gadael yw 334 o gyfranogwyr. Fel y mae Tabl 4.6 isod yn ei ddangos, mae’r rhaglen gyffredinol islaw’r targed hwn, ac mae’n annhebygol y bydd y canlyniad hwn yn cael ei fodloni yn unrhyw un o’r ardaloedd ar ddiwedd y contract.

¹² Llywodraeth Cymru (2012). Diffiniadau o Ddangosyddion Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Diffiniadau o Ddangosyddion a Dadansoddiadau o Gateoriau Cronfa Gymdeithasol Ewrop.

Tabl 4.6 Ymuno ag addysg a hyfforddiant ar ôl gadael y rhaglen

	Perfformiad	Targed y rhaglen	% Cynnydd yn erbyn y targed	Yr hyn sy'n weddill
Gogledd Cymru	37	103	36%	66
Gwent	15	38	39%	23
Dyfed	10	29	34%	19
Bae'r Gorllewin	9	65	14%	56
Cwm Taf	12	35	34%	23
Powys	3	11	27%	8
Caerdydd a'r Fro	3	53	6%	50
Cyfanswm	89	334	27%	245

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro'r Rhaglen, Ch1-Ch13

4.29 Roedd cyfweiliadau ag arweinwyr prosiect, mentoriaid cymheiriaid a chyfranogwyr yn y gwaith maes terfynol wedi atgyfnerthu'r canfyddiad interim bod cyfranogwyr yn aml yn ymuno â'r gwasanaeth yn dymuno cael gwaith yn hytrach nag addysg neu hyfforddiant. Mae addysg ffurfiol wedi bod yn anodd i lawer ohonynt yn flaenorol ac, oherwydd eu hamgylchiadau ariannol, maen nhw eisiau mynd yn syth i waith ar ôl gadael y gwasanaeth. Mewn ambell achos arall, mae rhai pobl ifanc 18 i 24 oed yn dechrau'r gwasanaeth gyda chymwysterau (gan gynnwys graddau prifysgol), sy'n golygu nad oedd addysg bellach a hyfforddiant yn flaenoriaeth nac yn briodol iddynt.

Priodoldeb targedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop

4.30 Yn y gwaith maes olaf, myfyriodd y cyfweleion ar allu'r rhaglen i gyrraedd y targedau a osodwyd, ac a yw'r targedau hyn yn briodol ac yn realistig. Roedd yr holl randdeiliaid a gyfwelewyd yn deall y sail resymegol i'r targedau ac, o ystyried y cynnydd hyd yma, teimlwyd y gallai'r gwasanaeth gyrraedd neu hyd yn oed ragori ar ei dargedau ar gyfer chwilio am waith, ardystiadau cysylltiedig â gwaith a chymwysterau. Mae hyn yn awgrymu bod y cymorth cyflogadwyedd cyffredinol sy'n cael ei ddarparu ym mhob ardal yn gweithio'n dda. Mae nifer y canlyniadau gwirfoddoli sy'n cael eu sicrhau bob mis yn cynyddu hefyd, ac mae llawer o ardaloedd yn obeithiol ynglŷn â chynnal neu wella hyn yn ystod y chwe mis nesaf. Fodd bynnag, fel y trafodwyd drwy gydol yr adroddiad hwn, yr her fwyaf i'r gwasanaeth o hyd yw sicrhau lleoliadau gwaith a chyfleoedd cyflogaeth.

4.31 Bu'n anodd i arweinwyr prosiect a mentoriaid cymheiriaid yn y rhan fwyaf o ardaloedd flaenoriaethu ymgysylltu â chyflogwyr o ganlyniad i gyfyngiadau gwaith dydd i ddydd ar fentoriaid cymheiriaid a staff prosiect. Roedd rhanddeiliaid yn y gweithdy yn credu bod angen ymdrech fwy cydlynol yn genedlaethol neu 'o'r brig i

lawr' i ymgysylltu â chyflogwyr a chynyddu ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth. Roedd un arweinydd prosiect hefyd o'r farn y byddai'n ddefnyddiol cael cronfa ddata hygrych o gyflogwyr, a'u manylion cyswllt, yn ei ardal leol.

4.32 Gwnaeth rhanddeiliaid y rhaglen sylwadau ar ba mor addas i'r diben oedd newidynnau canlyniadau Cronfa Gymdeithasol Ewrop a'u tegwch canfyddedig yn gyffredinol:

- Heriwyd priodoldeb y meini prawf ar gyfer lleoliadau gwaith yng ngoleuni newidiadau i bolisiau budd-daliadau a chyflogaeth, gyda llawer yn nodi nad yw cyflogwyr yn fodlon talu am yr 16 awr. Yn ogystal, hyd yn oed lle mae cyfranogwyr yn gweithio gyda chyflogwyr, mae'n rhaid i hyn gael ei ddosbarthu'n weithgareddau gwirfoddol yn aml.
- Y targed presennol ar gyfer cyflogaeth barhaus yw dwy ran o dair o'r holl rai sydd wedi'u cyflogi. Fodd bynnag, i gyflawni hyn, mae angen i'r gwasanaeth allu ailgysylltu â chyfranogwyr ac aros mewn cysylltiad â nhw. Lle nad yw cyfranogwyr yn ceisio cymorth yn y gwaith (yn aml oherwydd eu bod yn ofni y bydd eu cyflogwr yn dod i wybod am eu cefndir neu eu cysylltiad â'r gwasanaeth), mae hyn yn anodd. Dywedodd sawl rhanddeiliad hefyd fod cyfranogwyr yn tueddu i symud ymlaen, neu newid eu manylion cyswllt, sy'n golygu ei bod yn anodd cyrraedd targed mor uchel.
- O ystyried bod rhai cyfranogwyr gyda'r gwasanaeth am sawl mis, fe allent ymwneud â nifer o gyfleoedd gwirfoddoli neu ymgymryd â mwy nag un cymhwyster. Fodd bynnag, nid yw'r dull talu presennol yn cydnabod pan fydd yr un canlyniad yn cael ei gyflawni sawl gwaith, er bod hyn yn agwedd bwysig ar daith cyfranogwyr i gyflogaeth.
- Mae'r rhwydd meintioli'r canlyniadau presennol, dangos tystiolaeth ohonynt a'u deall. Fodd bynnag, yn aml, nid yw'r targedau'n adlewyrchu i ba raddau y mae angen cymorth mentora cymheiriaid i gyflawni canlyniadau ar gyfer rhai cyfranogwyr. I'r rhai sydd bellaf i ffwrdd oddi wrth y farchnad lafur, gallai canlyniadau meddal (a drafodir yn fanylach yn yr adran nesaf) fod yn fesurau llwyddiant mwy priodol, os cânt eu casglu fel mater o drefn.
- Drwy gydol y gwerthusiad, disgrifiodd llawer o randdeiliaid hefyd sut mae ffactorau ehangach yn dylanwadu ar gyflawniad, fel gallu cael mynediad at bartneriaid hyfforddi, sefydliadau gwirfoddoli a chyflogwyr addas, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig.

Yn olaf, roedd llawer o randdeiliaid o'r farn bod y targedau ar gyfer mynediad at waith a chyflogaeth barhaus yn teimlo'n afrealistig ac yn amhriodol i'r grŵp hwn o gyfranogwyr weithiau: *"Mae'r model yn ymwneud â mwy na gwaith yn unig. Yr elfen bwysicaf o'r gwasanaeth sydd wastad wedi cael ei phwysleisio i ni yw ansawdd yn hytrach na swm... Rwy'n gwybod bod gwaith yn bwysig oherwydd y cyllid a phob dim, ond rydyn ni'n credu mai ansawdd y cymorth sy'n bwysig... weithiau, pan fyddwch yn cyfarfod â gormod o bobl, byddwch yn anghofio beth rydych chi'n ei wneud ac ni allwch gynnig gwasanaeth, mae'n mynd yn wirion"* (Mentor Cymheiriaid)

- 4.33 Cyfeiriwyd sawl gwaith at yr angen i fentoriaid cymheiriaid 'gydbwyso' darparu cymorth dwys i'r rhai sydd bellaf i ffwrdd oddi wrth y farchnad lafur â chanolbwyntio hefyd ar gyfranogwyr sy'n barod i weithio i helpu i gyflawni canlyniadau cyflogaeth. Roedd hyn yn anodd i fentoriaid cymheiriaid yn aml: *"Mae'n gyfyng-gyngor. Ar un llaw, rwy'n hoffi hyblygrwydd y rhaglen, nid yw'n ddu a gwyn ac yn dweud beth yn union y gallwn ac na allwn ei wneud i gynorthwyo cyfranogwyr, ac rwy'n hoffi hynny. Ond ar yr un pryd, rwy'n credu bod hynny'n ei gwneud hi'n eithaf anodd pan fyddwn ni'n ceisio penderfynu pwy y gallwn ac na allwn ei helpu."* (Mentor Cymheiriaid).

Canlyniadau meddal

- 4.34 Mae'r adran hon yn cyflwyno canfyddiadau'r gwerthusiad o ran y canlyniadau 'meddal' ychwanegol hyn a gyflawnwyd gan gyfranogwyr. Fel y disgrifiwyd ym Mhennod 1, cesglir rhywfaint o ddata canlyniadau meddal yn ffurflenni Interim ac Ymadael y cyfranogwyr, er nad yw'n cael ei gasglu'n systematig ar draws y rhaglen nac yn cael ei archwilio'n allanol.
- 4.35 Ym marn arweinwyr prosiect, nid oedd digon o gyfle i gofnodi a chyflwyno data ansoddol yn ffurfiol fel tystiolaeth yn ymwneud â chanlyniadau, ac nid yw canlyniadau 'ffurfiol' Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn llwyr gyfleu buddion y gwasanaeth i'r rhai sy'n ei dderbyn. *"Rwy'n credu y dylai'r rhaglen fod yn dangos tystiolaeth mewn ffyrdd eraill, nid dim ond targedau cyflogadwyedd. Dylai fod mwy o bwyslais ar wellhad pobl. Mae'n gallu bod yn anodd dangos tystiolaeth o deithiau cleientiaid pan nad ydyn nhw'n cyfateb i'r categorïau penodol hynny"*. Ailadroddwyd pwysigrwydd casglu data canlyniadau meddal gan eraill. Esboniodd un mentor cymheiriaid y gallai canlyniadau meddal gynrychioli mesurau pwysig o bellter a deithiwyd tuag at ganlyniadau cyflogaeth yn y dyfodol. Mae hyn yn adlewyrchu nodau'r rhaglen a

nodweddion ei chyfranogwyr, lle mae'r pwyslais uniongyrchol ar ddileu neu fynd i'r afael â rhwystrau rhag cyflogaeth, sy'n aml wedi'u gwreiddio'n ddwfn:

"Mae angen i chi gael y cyfranogwyr i sefyllfa lle y gallan nhw chwilio am gyflogaeth, ac mae hynny'n gofyn am ymagwedd gyfannol i'w helpu i gael eu traed oddi tanynt. Ni fydd cael swydd yn datrys eu holl broblemau oherwydd bod ganddyn nhw faterion sylfaenol a'u gwthiodd i'r sefyllfa hon; mae'n ymwneud â mwy na chyflogaeth yn unig. Felly, trwy fynd ati yn y ffordd hon, rydych chi'n mynd i'r afael â phethau'n well – yn mynd i'r afael â'r problemau a achosodd iddyn nhw fod allan o waith a sefydlogrwydd yn y lle cyntaf". (Mentor Cymheiriaid)

Gwelliannau mewn hyder, sgiliau cymdeithasol a hunan-barch

- 4.36 Yn seiliedig ar y data canlyniadau meddal sydd ar gael, roedd ychydig yn llai na hanner y cyfranogwyr yn credu bod eu hyder yn well neu'n well o lawer tra'u bod gyda'r gwasanaeth (46 y cant o 802 o gyfranogwyr). Dim ond un cyfranogwr oedd yn teimlo bod ei hyder wedi gwaethygu, a hynny fwy na thebyg o ganlyniad i anawsterau wrth gynnal ei wellhad a gwaethygiad yn ei les meddyliol.
- 4.37 Dywedodd cyfranogwyr a rhanddeiliaid eraill yn aml mai gwelliannau mewn hyder a hunan-barch oedd buddion allweddol y gwasanaeth, os nad ei brif fuddion. Dywedodd un cyfranogwr a gafodd fynediad at sawl cwrs hyfforddi fod y Gwasanaeth Di-waith *"wedi rhoi cymaint o hyder i mi. Mae wedi fy nysgu i gredu ynof fy hun ac i geisio cyflawni fy nodau, sef cael swydd. Pan fyddwch chi yn yr un sefyllfa am amser hir, mae'n rhwydd bychanu eich hun. Rydw i'n sicr yn fwy cadarnhaol ynof fy hun"*.
- 4.38 Roedd hyn yn aml yn gysylltiedig â'r hyder i ryngweithio'n gymdeithasol ag eraill; roedd nifer o gyfranogwyr yn credu bod y gwasanaeth wedi eu hannog i 'fynd allan o'r tŷ a chyfarfod â phobl'. Myfyriodd un cyfranogwr: *"Mae byw ar eich pen eich hun yn gallu bod yn unig iawn. Bu'n braf gweithio gydag eraill a dod i adnabod pobl eraill. Rydw i bob amser yn teimlo'n well ar ôl treulio diwrnod gyda nhw. Mae wedi rhoi hwb mawr i'm hyder; fe allwch chi lwyddo cyhyd â'ch bod chi'n gwneud ymdrech. [Mae'r prosiect] yn eich helpu i gyrraedd ychydig ymhellach nag y byddech hebddyn nhw"*.
- 4.39 Mewn rhai achosion, roedd gwelliant mewn hyder yn ffactor allweddol a oedd yn sail i ganlyniadau yn y dyfodol. Er enghraifft, disgrifiodd un mentor cymheiriaid weithio'n ddwys gyda chyfranogwr a chanddi braidd dim hyder a hunan-barch isel, i'w helpu i

gyrraedd sefyllfa lle'r oedd hi'n gwireddu ei breuddwyd o gynnal stiwdio celf a chrefft yn ei safle ei hun, sydd wedi bod yn masnachu'n dda iawn.

Symud tuag at waith / parodrwydd ar gyfer swydd

- 4.40 Mae data canlyniadau meddal ynglŷn â symud tuag at waith a gwell parodrwydd ar gyfer swydd yn dangos:
- Bod 41 y cant (o 818 o gyfranogwyr) yn teimlo'n well neu'n well o lawer ynglŷn â'u sefyllfa yn y farchnad lafur a'u rhagolygon o ddod o hyd i waith, o gymharu â 51 y cant a oedd yn credu na fu unrhyw newid. Dim ond un cyfranogwr oedd yn teimlo ei fod wedi gwaethygu llawer.
 - Bod 23 y cant yn teimlo'n well neu'n well o lawer ynglŷn â'r tebygolrwydd o gadw swydd, o gymharu â 77 y cant a oedd yn credu na fu unrhyw newid.
 - Bod 18 y cant (o 792 o gyfranogwyr) yn teimlo'n well neu'n well o lawer ynglŷn â chamu ymlaen mewn swydd a gawsant, o gymharu ag 88 y cant a oedd yn credu na fu unrhyw newid. Nid oedd yr un o'r cyfranogwyr wedi dweud bod eu sefyllfa wedi gwaethygu.
- 4.41 Ar wahân, mae data heb ei gyhoeddi a gasglwyd gan gyfranogwyr Cyfle Cymru a lenwodd yr Olwyn Gyflogaeth (yr offeryn cynllunio gweithredu a ddisgrifiwyd yn gynharach ym Mhennod 2) yn dangos erbyn mis Rhagfyr 2019, bod 95 y cant o'r cyfranogwyr (314 o 331 o gyfranogwyr a gyflwynodd ddata o leiaf ddwywaith neu fwy) wedi gwneud cynnydd yn erbyn un categori canlyniadau o leiaf¹³ ers iddynt ddechrau'r rhaglen ac yn teimlo'n fwyfwy parod i gael cyflogaeth am dâl wrth iddynt symud ymlaen trwy'r gwasanaeth.
- 4.42 Dywedodd nifer o gyfranogwr fod y rhaglen wedi gwella eu cymhelliad i ddod o hyd i swydd. Yn ogystal, dywedodd rhai, yn wahanol i gymorth cyflogaeth traddodiadol sy'n canolbwyntio ar 'gael swydd' yn hytrach na'r 'broses o gael swydd', fod y gwasanaeth yn eu hannog i gymryd eu hamser i ddod o hyd i'r cyfle gorau iddynt, a hefyd i baratoi ar gyfer gwaith (e.e. trwy ddilyn trefn ddyddiol strwythuredig bob wythnos a fyddai'n ddefnyddiol i ddechrau cyflogaeth). Nid oedd y rhan fwyaf ychwaith yn ymwybodol o unrhyw ddarpariaeth amgen a allai eu cynorthwyo i gael cyflogaeth mewn ffordd debyg.

¹³ Dyma'r categorïau canlyniadau: Sgiliau Sylfaenol, Cyfalaf Gwella, CV, Sgiliau Cyfweiliad, Sgiliau Bywyd, Cymwysterau a Hyfforddiant, Profiad Gwaith a Gwirfoddoli, a Thechnoleg Gwybodaeth (TG) a Chwilio am Swydd. Disgrifir yr Olwyn Gyflogaeth yn fanylach yn yr adroddiad gwerthuso interim.

- 4.43 Dywedodd un cyflogwr a oedd wedi cyflogi cyfranogwyr o'r gwasanaeth eu bod yn dangos agwedd wych at waith yn ystod treialon gwaith a ffug-gyfweliadau, sy'n dangos eu parodrwydd i gael eu cyflogi. Adleisiwyd hyn gan bartner darparu a oedd yn cynnig treialon gwaith yn rhan o hyfforddiant trwydded ddiogelwch i gyfranogwyr yng ngwasanaeth Platfform, a esboniodd mai anaml yr oedd yn amau parodrwydd cyfranogwr i ddysgu.

Rhyngweithio â chymorth arall, cyflogwyr a sefydliadau swyddogol

- 4.44 Yn ôl y data canlyniadau meddal, roedd 47 y cant (o 801 o gyfranogwyr) yn teimlo'n well neu'n well o lawer ynglŷn â dod o hyd i'r cymorth a oedd ar gael iddynt a'i ddefnyddio. Yn ogystal, roedd oddeutu chwarter o'r cyfranogwyr yn teimlo'n well o lawer neu'n well ynglŷn â deall rheolau, hawliau a rhwymedigaethau budd-daliadau (24 y cant o 795 o gyfranogwyr); a chyfathrebu â chyflogwyr (28 y cant o 801 o gyfranogwyr), a sefydliadau swyddogol eraill (27 y cant o 786 o gyfranogwyr).
- 4.45 Cyfeiriodd nifer o gyfranogwyr at y cymorth a roddwyd gan eu mentor cymheiriaid wrth eu helpu i fynd i'r afael â rhwystrau personol eraill, er enghraifft trwy wahodd cynrychiolwyr o'r ganolfan waith i roi gwybod i gyfranogwyr am newidiadau i'r system fudd-daliadau neu fynd gyda nhw i apwyntiadau swyddogol. Roedd mentoriaid cymheiriaid yn gwneud hyn i raddau amrywiol; dywedodd rhai fod rhaid iddynt sefydlu terfynau ynglŷn â'r cymorth roeddent yn ei gynnig i gyfranogwyr er mwyn osgoi cael eu hystyried yn weithwyr cymorth. Yn yr un modd, dywedodd partner darparu fod y gwasanaeth wedi'i leoli ymhlith llawer o asiantaethau a sefydliadau cymorth eraill, ac felly ei fod mewn sefyllfa dda i naill ai cyfeirio cyfranogwyr yn ôl at adfer neu at gymorth arall.

Canlyniadau iechyd a lles

- 4.46 Mae absenoldeb data sylfaenol unigol yn golygu ei bod yn amhosibl amcangyfrif graddau'r canlyniadau iechyd a lles a gyflawnwyd, neu ddehongli cofnodion sy'n dangos dim newid. Serch hynny, mae'r data'n dangos:
- Bod 39 y cant (o 802 o gyfranogwyr) yn teimlo'n well/yn well o lawer ynglŷn â chynnal eu hadferiad ac osgoi llithro'n ôl, tra bod tri chyfranogwr yn teimlo i'r gwrthwyneb.
 - Bod 42 y cant (o 804 o gyfranogwyr) yn teimlo'n well/yn well o lawer ynglŷn â rheoli eu cyflwr, tra bod dau gyfranogwr o'r farn ei fod wedi gwaethygu.

- Bod 46 y cant (o 812 o gyfranogwyr) yn credu bod eu hiechyd meddyliol yn well / yn well o lawer, tra bod tri chyfranogwr o'r farn ei fod wedi gwaethygu.
- Bod 29 y cant (o 795 o gyfranogwyr) yn credu bod eu hiechyd corfforol yn well/yn well o lawer, tra bod tri chyfranogwr o'r farn ei fod wedi gwaethygu ac un o'r farn ei fod cryn dipyn yn waeth.

- 4.47 Nodwyd gwelliannau i iechyd corfforol mewn cyfweiliadau â chyfranogwyr. Er bod un cyfranogwr wedi gadael y gwasanaeth ar ôl llithro'n ôl, credai serch hynny fod y cymorth wedi ei helpu i yfed llai, ac roedd yn gwybod bod hynny'n well i'w iechyd. Roedd buddion i iechyd corfforol hefyd yn gysylltiedig â mwy o allu i ymgymryd ag amryw weithgareddau'r rhaglen. Er enghraifft, esboniodd cyfranogwr sut oedd gweithio ar randiroedd wedi ei helpu i fynd allan a bod yn egnïol, ac wedi gwella ei iechyd meddwl a'i les.
- 4.48 Dywedodd eraill fod eu gwydnwch wedi cynyddu hefyd a'u bod nhw bellach yn gallu ymdopi â heriau yn well. Dywedodd un cyfranogwr a oedd wedi dechrau gwirfoddoli, *"roedd o gymorth mawr i mi wrth adfer. Pan ddechreuais wirfoddoli roedd gen i gyfrifoldeb, felly datblygodd gwydnwch. Roeddwn i'n gwybod mai dim ond gwirfoddolwr oeddwn i, ond roedd rhaid i mi helpu pobl eraill a dangos i bobl eraill eu bod nhw'n gallu llwyddo hefyd"*. Dywedodd llawer o gyfranogwyr hefyd eu bod nhw'n teimlo'n 'hapusach' o ganlyniad i'r gwasanaeth. Er enghraifft, disgrifiodd cyfranogwr arall sut y byddai ymweld â'r ganolfan waith i gofrestru yn torri ei chrib fel arfer, ond ei bod hi "wastad yn hapusach o lawer" ar ôl gweld ei mentor cymheiriaid a chwilio am waith gyda hi.
- 4.49 O ran cyfranogwyr NEET, yn arbennig, mae'r cyfle i gael cymorth gan y mentoriaid cymheiriaid ar draws y gwasanaeth yn arwain at nifer o fuddion lles. I ddechrau, gall y mentor cymheiriaid roi cymorth un i un – mae hyn yn bwysig iawn i bobl ifanc sy'n dioddef gorbryder ac iselder na fyddant, o bosibl, yn gallu ymdopi â darparu'r gwasanaeth mewn amgylchedd grŵp. Yn ail, mae'r cymorth yn cael ei ddarparu mewn mannau cymunedol ac amgylcheddau y mae'r bobl ifanc yn gyfarwydd â nhw, a chan yr un mentor cymheiriaid, sy'n helpu'r cyfranogwyr i deimlo'n gyfforddus.

5. Safbwyntiau ar effeithiau ac edrych tua'r dyfodol

- 5.1 Mae'r bennod hon yn disgrifio effeithiau canfyddedig y rhaglen ar gyfranogwyr, mentoriaid cymheiriaid ac yn ehangach; ac mae'n archwilio'r posibilrwydd o ymestyn y contract a gwaddol y rhaglen. Fel y disgrifiwyd ym Mhennod 1, ni fu'n bosibl asesu effaith ychwanegol y rhaglen yn erbyn grŵp gwrthffeithiol neu reoli; yn hytrach, defnyddiwyd ymagwedd ansoddol i asesu ychwanegedd. Yn ymarferol, roedd hyn hefyd yn golygu gofyn i randdeiliaid a buddiolwyr fyfyrion ar yr hyn y gellir ei briodoli i'r rhaglen o gymharu â ffactorau dylanwadol eraill, a beth fyddai wedi digwydd hebdi.

Effeithiau canfyddedig y rhaglen

Effeithiau ar gyfer cyfranogwyr

- 5.2 Nod y Gwasanaeth Di-waith yw helpu'r rhai nad ydynt yn gweithio ac sydd â phroblemau camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl i symud ymlaen yn y farchnad lafur. Er bod y gyfradd canlyniadau swyddi a gyflawnwyd ac a gynhaliwyd yn isel o hyd ar gyfer y gwasanaeth cyfan, mae nifer y cyfranogwyr sy'n ennill cymwysterau ac ardystiadau cysylltiedig â gwaith, ac sy'n cael cymorth i chwilio am swydd, yn dangos bod y rhan fwyaf o gyfranogwyr yn cael cyfle i newid eu hamgylchiadau. Fel y myfyriodd un arweinydd prosiect, mae sicrhau un canlyniad yn gyflawniad enfawr i rai cyfranogwyr, o ystyried y rhwystrau niferus a chymhleth sydd wedi'u hatal rhag cael cyflogaeth yn flaenorol.
- 5.3 Roedd gallu'r gwasanaeth i ymateb yn hyblyg wedi'i amlygu'n gyson fel ffactor allweddol a oedd yn galluogi hyn, fel y disgrifiodd mentor cymheiriaid sy'n gweithio gyda gwasanaeth Platfform:

“Roedd gen i un cyfranogwr â phroblem iechyd meddwl ac roedd eisiau dychwelyd i weithio, ond nid oedd yn rheoli ei iechyd meddwl yn dda. Felly, fe atgyfeirion ni ef i wasanaeth cwnsela, a thra ei fod yn gweithio trwy ei broblemau, fe adawon ni'r drws ar agor iddo ddychwelyd – siaradais ag ef ambell waith yn ystod y misoedd. Roedd y cyfathrebu a'r cymorth hwnnw wedi ei helpu i ddychwelyd i'r gwasanaeth, ac yn y pen draw fe ymgeisiodd am swydd lanhau ran-amser a dyna beth mae'n ei wneud bellach. Mae angen bod yn amyneddgar a rhoi gobaith iddyn nhw y byddwn ni'n mynd i'r afael â'r materion yn ymwneud â chyflogaeth, a fydd yn rhoi hwb i'w hyder”.

- 5.4 Lle'r oedd cyfranogwyr a gyfwelwyd yn ystod y cam olaf wedi cyflawni canlyniadau cyflogaeth, roedd llawer yn priodoli eu llwyddiant yn gyfan gwbl i'r gwasanaeth. Dywedodd cyfranogwyr a rhanddeiliaid eraill fod y gwasanaeth wedi eu gwneud nhw'n fwy cyflogadwy, gan gynnwys trwy wella eu hyder, eu hunan-barch a'u proffesiynoldeb. Er enghraifft, myfyriodd un cyfranogwr, *"heb y gwasanaeth, ni fyddwn wedi cael fy swydd. Byddwn yn eu hargymell nhw unrhyw bryd, 10/10. Does 'nulle arall yn Wrecsam sy'n rhoi cymorth tebyg i chi"*. Ar wahân, pwysleisiodd partner atgyfeirio fod llawer o bobl ag euogfarnau troseddol wedi cael eu cynorthwyo i gael hyfforddiant neu gyflogaeth, na fyddai wedi bod yn bosibl heb y Gwasanaeth Di-waith, yn ôl pob tebyg.
- 5.5 Roedd eraill o'r farn y gallent fod wedi cyflawni eu canlyniadau cyflogaeth heb y gwasanaeth, er y byddai wedi cymryd llawer mwy o amser iddynt gynyddu eu hyder a'u sgiliau. Dywedodd rhai cyfranogwyr hefyd eu bod wedi dechrau 'meddwl yn ehangach' gan fod y gwasanaeth wedi eu hannog i ganolbwyntio ar eu nodau tymor hir ar ddechrau'r rhaglen, ar yr un pryd â bod yn realistig ynglŷn â'r hyn y gallent ei gyflawni mewn gwirionedd (e.e. o ystyried eu cyfrifoldebau eraill a rheoli eu hiechyd yn barhaus). Mae'r canfyddiadau hyn yn cyd-fynd â rhai Arolwg Cronfa Gymdeithasol Ewrop o'r Bobl a Adawodd (OB3 Research ac IFF Research, 2019), lle'r oedd cyfranogwyr a oedd yn credu eu bod wedi trawsnewid eu bywydau neu amgylchiadau eu bywyd yn aml yn priodoli llawer o'u llwyddiant o ran 'symud ymlaen' i'r gwasanaeth, ac roedd llawer yn teimlo y byddent mewn sefyllfa waeth hebddo o ganlyniad i'w cyflwr a'u problemau iechyd.
- 5.6 Un o lwyddiannau arbennig y rhaglen fu'r gallu i gyfranogwyr ddod yn fentoriaid cymheiriaid eu hunain. Mae hyn wedi bod o fudd i gyfranogwyr unigol a'r gwasanaeth ei hun trwy greu swyddi mentora cymheiriaid gwirfoddol a chynorthwyol i wella'r capasiti cyffredinol a rhoi cyfle i gyfranogwyr gynorthwyo eraill, gan ddefnyddio eu profiadau bywyd. Mewn cyfweiliadau, disgrifiodd cyfranogwyr a oedd wedi dod yn fentoriaid cymheiriaid sut oeddent yn credu bod symud o gael eu cynorthwyo gan y gwasanaeth i'w cyflogi ganddo yn ddilyniant naturiol, a'u bod yn obeithiol ynglŷn â'u rhagolygon cyflogaeth yn y dyfodol ar ôl cael profiad yn eu rôl mentora cymheiriaid.
- 5.7 Mae hefyd yn ymddangos bod y rhaglen yn llenwi bwlch ar gyfer cyfranogwyr yn dilyn cyfnod dwys o gymorth i adfer. Fel y disgrifiodd un rhanddeiliad, yn lle cael eu gadael i 'ymdopi ar eu pen eu hunain', rhoddir cyfle iddynt gael eu cynorthwyo mewn ffordd sy'n datblygu'n naturiol o'r cymorth a gafwyd yn flaenorol. Adleisiwyd hyn gan fentor

cymheiriaid a oedd yn credu bod y gwasanaeth yn annog unigolion i fod yn nhw eu hunain eto. Er ei bod yn anodd dangos tystiolaeth o hyn, dywedodd sawl rhanddeiliad fod strwythur a threfn cael cymorth – gan gynnwys gorfod mynd allan a chyfarfod â phobl newydd – yn hollbwysig i atal cyfranogwyr rhag llithro'n ôl a'u hannog i edrych tua'r dyfodol. Pan ofynnwyd iddi beth fyddai wedi'i wneud heb y gwasanaeth, dywedodd cyfranogwr, a esboniodd er ei bod hi wedi cael cymorth clinigol ar gyfer hunan-niweidio, y byddai wedi parhau i hunan-niweidio ac *“wedi marw, yn ôl pob tebyg”* heb gymorth dilynol gan y gwasanaeth.

Effeithiau ar gyfer mentoriaid cymheiriaid

- 5.8 Mae mentoriaid cymheiriaid yn cynorthwyo cyfranogwyr ag amrywiaeth o gyflyrau a chefnidiroedd. Er bod yr holl fentoriaid cymheiriaid wedi cael hyfforddiant, roedd llawer o'r farn eu bod wedi dysgu sut i gyflawni eu rôl yn effeithiol 'wrth wneud y swydd'. Adlewyrchodd cyfweiliadau â mentoriaid cymheiriaid y sgiliau a'r wybodaeth eang yr oedd yn ofynnol iddynt feddu arnynt, a sut oedd yr hyfforddiant a gawsant, a'u profiad ymarferol, wedi effeithio ar eu datblygiad proffesiynol eu hunain. Er enghraifft, yng Nghyfle Cymru, mae rhai mentoriaid newydd gwblhau NVQ Lefel 3 ac yn symud ymlaen i wneud Lefel 5, sy'n *“beth mawr i lawer ohonyn nhw nad oedd ganddyn nhw gefndir academiaidd cryf o gwbl”*. Esboniodd yr holl fentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd sut oedd y rhaglen wedi eu helpu nhw i helpu eraill, a beth mae hyn wedi'i olygu iddynt, er enghraifft:

“Rwy'n mwynhau gweld y rhyddhad ar eu hwynebau pan fydda' i'n dweud, wel, os byddi di fyth yn teimlo dy fod di'n cael trafferth gyda hynny, dere i siarad â ni oherwydd fe allwn ni dy helpu, fel eu bod nhw'n gwybod eich bod chi'n mynd i'r afael â rhywbeth sydd fwy na thebyg yn eithaf niweidiol yn eu bywydau neu y gallen nhw fod yn cael trafferth ymdopi ag ef. Rwy'n credu ei fod yn rhoi mwy o dawelwch meddwl i wybod fy mod i yno i'w helpu nhw o ddifrif, nid dim ond i dicio blychau neu gyrraedd fy nhargedau” (Mentor Cymheiriaid).

- 5.9 Dywedodd un mentor cymheiriaid fod ei foddhad yn ei swydd yn uniongyrchol gysylltiedig â sut mae ei gyfranogwyr yn dod ymlaen; ac er ei fod yn cael llawer o foddhad pan fydd cyfranogwyr yn gwneud cynnydd, mae'n rhwystredig gweld cyfranogwyr yn ymddieithrio neu'n peidio â gwneud y mwyaf o'r gwasanaeth. Fel yr esboniodd un aelod o staff prosiect, gallai hyn greu heriau wrth osod ffiniau ar gyfer eu rôl: *“Nid cwnselwyr yw mentoriaid cymheiriaid, ac ni allant helpu pawb yn y*

gwasanaeth i siarad yn agored... mae mentoriaid cymheiriaid yn agored i wybodaeth sy'n anodd iddynt ei thrin gan nad ydynt yn weithwyr proffesiynol hyfforddedig".

- 5.10 Disgrifiodd sawl mentor cymheiriaid yr her sy'n gysylltiedig â chydbwyso'r angen i gyrraedd targedau chwarterol â chynnig cymorth o'r ansawdd gorau; nid oedd hyn yn dod yn naturiol iddynt bob amser. Gan fyfyrio ar hyn, mae'r arweinydd ym Mhowys a Gwent wedi gweithredu system i wobrwyo mentoriaid cymheiriaid pan fyddant yn cyrraedd targedau chwarterol (fel taleb ddiolch, caniatáu iddynt adael awr yn gynnar, cinio am ddim ac ati) i gydnabod eu gwaith. Mae ardaloedd eraill wedi ceisio sicrhau bod mentoriaid cymheiriaid yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n dda i gyrraedd targedau, a hynny trwy gyfarfodydd tîm a chyfeirio at gymorth allanol.
- 5.11 Yn olaf, myfyriodd rhai mentoriaid cymheiriaid ar sut mae'r gwasanaeth wedi eu helpu i ddeall a rheoli eu cyflyrau eu hunain yn well. Yn arbennig, roedd cyn-gyfranogwyr yn ddiolchgar iawn am 'gael eu bywydau yn ôl' a 'chael ail gyfle'.

Effeithiau ar gyfer y system ehangach

- 5.12 Dadleuodd nifer o randdeiliaid na fyddai llawer wedi cael ei gyflawni heb y Gwasanaeth Di-waith, gan nad oes unrhyw wasanaethau ar gael yn lleol sy'n cynnig yr un cymorth. Er enghraifft, esboniodd staff prosiect yn Nyfed er y gallai gwasanaethau cyffuriau ac alcohol a thimau iechyd meddwl cymunedol gynnig cymorth cychwynnol, mae'n debygol y byddai'n rhaid i gymorth i ddod o hyd i waith gael ei ddarparu gan ganolfannau gwaith, nad oes ganddynt yr amser na'r adnoddau i ymgymryd â'r ymagwedd ddwys, hyblyg a sensitif sydd ei hangen ar eu cyfranogwyr. Adleisiwyd hyn gan bartneriaid atgyfeirio eu hunain, a oedd o'r farn bod y gwasanaeth mewn sefyllfa well i weithio gyda chyfranogwyr ag anghenion cymhleth gan nad oes gan hyfforddwyr gwaith yr amser, yr arbenigedd na'r wybodaeth sy'n ofynnol i helpu cyfranogwyr i symud ymlaen. Soniodd y rhan fwyaf o bartneriaid atgyfeirio hefyd am hyblygrwydd ac ymatebolrwydd y Gwasanaeth Di-waith o gymharu â gwasanaethau eraill sy'n cynnig darpariaeth hyfforddiant/gwaith debyg, a'r gallu i fentoriaid cymheiriaid weithio yn y canolfannau gwaith, sy'n helpu i gydgyssylltu'r ddarpariaeth.
- 5.13 Mae'r gwasanaeth hefyd yn cyflawni rôl allweddol wrth lenwi bwlch ar gyfer y grwpiau targed a'r system gymorth ehangach. Dywedodd mentor cymheiriaid sydd wedi bod gyda gwasanaeth Platform ers i'r rhaglen ddechrau: *"Rwy'n cofio eistedd yn y swyddfa ar y diwrnod cyntaf a doedd gennym ni ddim syniad sut byddai'r*

gwasanaeth yn gweithio, ac fe ddatblygon ni ef, ac mae wedi dod yn rhywbeth da ac rwy'n falch ohono, rydyn ni wedi helpu llawer o bobl. Mae'n wasanaeth allweddol, at ei gilydd – mae ar lawer o bobl angen yr hyn rydyn ni'n ei wneud”.

5.14 Cydnabu rhanddeiliaid y gallai'r gwasanaeth arwain at fuddion ariannol ehangach, er bod hynny'n anodd ei ddangos. Er enghraifft, er nad yw'n bosibl ei fesur yn uniongyrchol, awgrymodd arweinydd prosiect y gallai'r gwasanaeth gyfrannu at leihau derbyniadau i adrannau Damweiniau ac Achosion Brys ac ymweliadau â meddygon teulu, h.y. trwy atal cyfranogwyr rhag llithro'n ôl.

5.15 Nodwyd effeithiau ehangach eraill gan y gwasanaeth, gan gynnwys gwell:

- Cydweithredu a rhannu arfer da rhwng darparwyr sy'n cyflwyno'r gwasanaeth. Er enghraifft, mae staff yng Nghyfle Cymru yn rhannu syniadau ac arfer gorau yn ystod eu cyfarfodydd gweithredu, sydd wedi arwain at newidiadau fel mabwysiadu mentoriaid cymheiriaid cynorthwyol a'r system sgorio Coch, Oren a Gwyrdd i fonitro cynnydd cyfranogwyr.
- Perthnasoedd â gwasanaethau statudol mewn rhai ardaloedd, gyda mentoriaid cymheiriaid yn gweithio'n rheolaidd yn swyddfeydd y ganolfan waith. Dywedodd un hyfforddwr gwaith mewn canolfan waith fod hyn fel *“dychwelyd i'r syniad o ganolfannau siop un stop, sy'n gwneud pethau dipyn yn haws”*.
- Gweithio gyda gwasanaethau cymorth cyflogaeth eraill (fel Remploy a Chymunedau am Waith) ar sail gyfatebol i helpu i leihau dyblygu posibl wrth ddarparu gwasanaethau. Fel yr esboniodd un arbenigwr cyflogaeth, *“mae'n bwysig peidio â brwydro yn erbyn ein gilydd a chydweithio er lles y cleientiaid i sicrhau bod ganddyn nhw'r cymorth a'r arweiniad y mae arnyn nhw eu hangen.”*

5.16 Mae'r gwasanaeth wedi dechrau ceisio herio canfyddiadau o'r grŵp targed ymhlith cyflogwyr yr ymgysylltir â nhw, er bod angen i hyn gael ei wneud ar raddfa fwy. Roedd un cyflogwr a gyfwelwyd o'r farn y dylai'r Gwasanaeth Di-waith ddangos sut gall cyfranogwyr drawsnewid eu bywydau ac esbonio eu taith i gael cyflogaeth (o ennill hyder i ddod yn 'barod ar gyfer gwaith'), er mwyn helpu i herio unrhyw stigma neu safbwyntiau negyddol ynglŷn â'r grwpiau targed.

Themâu trawsbynciol ac effaith ehangach ar bolisiau

5.17 Yn ystod ymgynghoriadau â rhanddeiliaid, cydnabuwyd bod y gwasanaeth yn cael effaith ehangach ar bolisiau. Rhoddodd rhanddeiliaid enghreifftiau o sut oedd y

gwasanaeth yn cyfrannu at gynnydd yn erbyn themâu trawsbynciol Cronfa Gymdeithasol Ewrop, fel y disgrifir isod.

- **Mynd i'r afael â thlodi:** Diben y gwasanaeth yw symud pobl i gyflogaeth daledig ac, wrth wneud hynny, rhoi sicrwydd ariannol i'r cyfranogwyr. Mae'r gwasanaeth yn cyfeirio cyfranogwyr at wasanaethau rheoli dyledion a chyllidebu hefyd.
- Mae **allgáu cymdeithasol** yn ffactor arwyddocaol i'r grŵp hwn. Fel y disgrifiwyd ym Mhennod 2, mae llawer o gyfranogwyr yn elwa o gymryd rhan mewn gweithgareddau cymdeithasol ystyrlon a drefnir gan y gwasanaeth. Esboniodd un mentor cymheiriaid fod *"[y prosiect] yn helpu pobl i ailymuno â'r gymuned, mae'n caniatáu iddynt ffurfio rhwydwaith cymorth cymdeithasol, datblygu gwydnwch a gallu parhau â'u bywydau"*.
- **Prif ffrydio rhywedd:** Fel y disgrifiwyd ym Mhennod 3, mae'r rhaniad rhwng rhywedd y cyfranogwyr yn cyd-fynd â'r targed dau-i-un gwrywaidd-i-fenywaidd, yn seiliedig ar ddosbarthiad camddefnyddwyr sylweddau sy'n derbyn triniaeth ar gyfer camddefnyddio sylweddau. Mae'r gwasanaeth wedi ceisio cydbwysu cyfleoedd/hyrwyddo cyfleoedd yn weithredol i bob grŵp, gan gynnwys gweithgareddau sydd o ddiddordeb i gyfranogwyr gwrywaidd a benywaidd. Esboniodd un arweinydd prosiect hefyd sut oedd mentoriaid cymheiriaid yn gyfarwydd â gweithio gyda grwpiau trawsryweddol.
- **Cyfle cyfartal:** Amlygodd Pennod 3 amrywiaeth y cyfranogwyr hefyd. Er enghraifft, roedd cyfranogiad BME yn gynrychioliadol o ddemograffeg gyffredinol Cymru, roedd wyth y cant o'r cyfranogwyr wedi hunanadrodd anableddau, ac ati. Esboniodd staff prosiectau fod mentoriaid cymheiriaid yn cael gwybodaeth (e.e. trwy hyfforddiant ar gydraddoldeb) i weithio gyda phob cyfranogwr, a'u bod wedi ceisio sicrhau bod cymorth a gweithgareddau ar gael yn rhwydd. Mae hyn yn ymestyn i gynyddu hygyrchedd ar gyfer cyfranogwyr mewn ardaloedd gwledig. Mae'r rhan fwyaf o brosiectau wedi addasu strwythur eu rhaglenni i oresgyn heriau daearyddol (e.e. defnyddio modelau seiliedig ar ardal, creu capasiti ychwanegol, gofyn i fentoriaid cymheiriaid yrru cyfranogwyr i weithgareddau/lleoliadau, ac ati).
- **Datblygu cynaliadwy:** Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn parhau i ddarparu hyfforddiant/cymorth mewn mannau cymunedol (e.e. llyfrgelloedd, adeiladau elusennau hygyrch, ac ati) a hyrwyddo gweithgareddau gwirfoddoli sy'n gysylltiedig â'r amgylchedd (e.e. glanhau traethau), sy'n cyfrannu'n uniongyrchol at wella'r amgylchedd yn ogystal â chynyddu ymwybyddiaeth o'r 'amgylchedd' fel

ffynhonnell gyflogaeth bosibl.

Edrych tua'r dyfodol

Ymestyn y contract

- 5.18 Mae ymestyn y rhaglen wedi bod yn flaenoriaeth allweddol i Lywodraeth Cymru ers i'r rhaglen ddechrau. Ar yr adeg ysgrifennu, roedd cais i ariannu'r rhaglen am ddwy flynedd arall wedi cael ei gyflwyno gan Lywodraeth Cymru.
- 5.19 Roedd yr holl randdeiliaid yr ymgynghorwyd â nhw drwy gydol y gwerthusiad hwn yn awyddus i'r rhaglen barhau ac i'r contract gael ei ymestyn, gan fynegi'r teimlad cyffredinol bod y cymorth a gynigir gan y gwasanaeth yn unigryw. Fel yr esboniodd partner atgyfeirio: *“Mae cael profiad personol gan rywun sy'n 'gwybod' ac sy'n deall y rhwystrau yn creu elfen o ymddiriedaeth ac yn ffurfio cysylltiad â chleientiaid”*. Roedd partner atgyfeirio arall yn cytuno, gan esbonio bod y gwasanaeth yn gallu gwrandao ar gyfranogwyr a'u cynorthwyo mewn modd nad yw gwasanaethau eraill yn ei wneud (neu nad oes ganddynt yr amser/hyblygrwydd i'w wneud). Mae'r lefel uchel o foddhad ymhlith cyfranogwyr a gyfwelwyd yn cadarnhau'r pwynt hwn ymhellach.
- 5.20 Roedd rhanddeiliaid o'r farn mai un o nodweddion allweddol y gwasanaeth oedd ei raddfa a'r ffaith ei fod yn cwmpasu Cymru gyfan, sy'n golygu ei fod ar gael i'r holl gyfranogwyr, fel yr adleisiwyd gan bartner darparu:
- “Mae rhai sefydliadau da iawn sy'n cynorthwyo ein cwsmeriaid â CVs a sgiliau cyfweliad, ond... pe na byddai'r prosiect ar gael mwyach, byddai'n rhaid i gyfranogwyr deithio y tu allan i'r ardal i gael darpariaeth amgen, felly byddai'n fwy anodd i rai ddatblygu oherwydd ni fydd llawer yn teithio y tu allan i'r ardal leol oni bai bod rhaid iddyn nhw. Mae'r ffaith bod y gwasanaeth ar gael yma yn ychwanegu gwerth at wasanaethau lleol eraill”*.
- 5.21 Pan ofynnwyd iddynt ba newidiadau y dylid eu gwneud i'r gwasanaeth pe byddai'r estyniad yn cael ei ganiatáu, roedd y rhai a fynychodd y gweithdy rhanddeiliaid yn cytuno bod angen i ganllawiau Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru gael eu diweddarau, ac i'r rhwystrau cymhleth sy'n wynebu cyfranogwyr gael eu hadlewyrchu'n well yn y targedau. Yr hyn oedd yn peri'r rhwystredigaeth fwyaf i randdeiliaid oedd targedau lleoliadau gwaith a chyflogaeth, ac roeddent yn dadlau y dylent gael eu diweddarau gan ystyried y cyd-destun gwleidyddol ac economaidd ehangach (e.e. Brexit). Dadleuodd llawer o randdeiliaid y dylai Llywodraeth Cymru

gyflawni rôl fwy rhagweithiol, gan ddefnyddio ‘arweinyddiaeth wleidyddol gref’ i gynyddu cyfleoedd posibl ar gyfer lleoliadau a chyflogaeth – gan efallai ystyried manteisio ar gyfleoedd ychwanegol yn GIG Cymru a’r sector cyhoeddus. Yn unol â gwaith pellach gyda sefydliadau ieuchyd, teimlwyd y byddai mwy o gynrychiolaeth gan Iechyd Cyhoeddus Cymru yn helpu i ffurfio’r rhaglen yn y dyfodol (yn enwedig os na fydd cyllid gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop yn cael ei sicrhau) gan ei fod yn ymdrin â materion meddygol, cymdeithasol a chysylltiedig â gwaith.

Gwaddol y rhaglen

5.22 Roedd rhanddeiliaid o’r farn mai gwaddol allweddol y rhaglen oedd dealltwriaeth ddyfnach o sut i gynnal model mentora cymheiriaid wrth raddfa. Myfyriodd llawer o’r arweinwyr prosiect a’r mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd ar y gwersi allweddol a ddysgwyd o’r prosiect hwn. Er enghraifft, crybwyllodd ambell un y gallai’r gwasanaeth fod wedi sefydlu’r model darparu a chynllunio ar gyfer canlyniadau yn well yn ystod y rhaglen. *“Os oes gennych chi dair blynedd i orffen, mae angen i chi fynd ati yn syth. Pe byddai hynny wedi digwydd yn syth, bydden ni wedi cyflawni mwy cyn hyn”* (Arweinydd Prosiect). Roedd myfyrdodau eraill yn cynnwys yr angen i:

- Wasanaethau fod yn ddigon hyblyg ac ymatebol i ddarparu ar gyfer amrywiaeth o gyfranogwyr. Heb yr hyblygrwydd hwn, teimlwyd y byddai cyfranogwyr yn ei chael hi’n anodd ymdopi â’r cymorth cyflogaeth mwy strwythuredig sydd ar gael yn unig.
- Ffurio partneriaeth effeithiol yn gynnar, gan gynnwys cyfarfodydd mwy rheolaidd gyda phartneriaid i sicrhau bod y polisïau’n cael eu dilyn, bod llwybrau atgyfeirio cadarn yn cael eu sefydlu a bod staff yn deall yr hyn a ddisgwylir ganddynt.
- Darparu hyfforddiant ar brosesau gweinyddol yn gynnar. Mae cofnodi data wedi gwella dros amser gyda chymorth Llywodraeth Cymru, ond dylai staff fod wedi hyfforddi’n gynt.
- Darparu rheolaeth linell effeithiol ar gyfer staff – gan gynnwys monitro absenoldeb, hyfforddiant a chynlluniau perfformiad, gyda rheolwyr yn sicrhau bod gweithdrefnau ar waith i ymdrin â gwahanol sefyllfaoedd (diogelu, ymdrin â sefyllfaoedd cymhleth, ac ati).

6. Casgliadau ac Argymhellion

- 6.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno ein casgliadau a'n hargymhellion terfynol, gan ychwanegu at y canfyddiadau a amlinellwyd yn yr adroddiad hwn ac ar gam interim y gwerthusiad. Mae'r casgliadau wedi'u strwythuro o amgylch amcanion yr astudiaeth, ac mae'r argymhellion yn ymwneud â gweithredu'r gwasanaeth ar hyn o bryd a'r posibilrwydd o'i weithredu yn y dyfodol.

Casgliadau

Effeithiolrwydd y ddarpariaeth

- 6.2 Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn ychwanegu at lwyddiannau'r Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau blaenorol i gynnig cymorth cyflogaeth cyfannol i bobl â phroblemau camddefnyddio sylweddau a/neu iechyd meddwl. Mae'r gwaith maes interim a therfynol yn cadarnhau bod y gwasanaeth yn unigryw yng Nghymru, gan lenwi bwlch pwysig yn y ddarpariaeth ar gyfer y rhai sydd bellaf i ffwrdd oddi wrth y farchnad lafur.
- 6.3 Mae ein gwaith ymchwil wedi darparu llawer o enghreifftiau i ddangos natur a graddfa'r heriau sy'n wynebu cyfranogwyr sy'n defnyddio'r gwasanaeth. Daeth yr Adroddiad Interim blaenorol i'r casgliad, ar draws y gwasanaeth, bod y llwybr darparu (o atgyfeirio a chofrestru cyfranogwyr i ymadael a chymorth ar ôl y prosiect) wedi cael ei strwythuro'n dda i ymateb i'r heriau hyn. Mae cam olaf y gwerthusiad hwn yn atgyfnerthu'r casgliad hwnnw, gan amlygu bod y gwasanaeth yn parhau i gydnabod nad yw pob cyfranogwr (na phob cyflwr) yr un fath, sy'n arwain at oblygiadau i'r math o gymorth sy'n angenrheidiol a dwyster y cymorth hwnnw. Mae'r ddarpariaeth yn parhau i fod wedi'i theilwra, yn hyblyg ac yn ymatebol, ac wedi'i strwythuro yn ôl cyflymder y cyfranogwr – gyda 'thaith cwsmer' sy'n cynnwys elfennau safonedig ac wedi'u theilwra.
- 6.4 Er bod y rhan fwyaf o'r cymorth cyflogaeth a hyfforddiant a gynigir yn eithaf tebyg i hwnnw a gynigir mewn mannau eraill, mae gallu'r gwasanaeth i ymateb yn gyflym a theilwra cymorth i anghenion neu nodau'r cyfranogwyr wedi cael ei ganmol gan lawer o randdeiliaid allanol. Yn ogystal, yn wahanol i ddarpariaeth gyflogadwyedd arall, mae'r Gwasanaeth Di-waith yn cael ei arwain gan fentoriaid cymheiriaid sy'n defnyddio eu profiadau bywyd eu hunain i ysbrydoli'r cyfranogwyr a darparu cymorth wedi'i deilwra er mwyn iddynt gyflawni eu nodau.

- 6.5 Lle'r oedd heriau i ddarparu'r gwasanaeth a chyrraedd targedau, ymdriniodd darparwyr â'r rhain yn effeithiol gan mwyaf, er enghraifft trwy gynyddu nifer ac ystod y lleoliadau gwirfoddol i oresgyn heriau wrth drefnu lleoliadau gwaith.

Mabwysiadu argymhellion o'r gwerthusiad blaenorol o'r rhaglen

- 6.6 Mae'r gwasanaeth presennol yn dibynnu'n drwm ar brofiadau o'r Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau cychwynnol, a weithredodd gyda chyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop hyd at 2014. Gwnaeth y gwerthusiad o'r prosiect gyfres o argymhellion, y mae tri ohonynt yn ymwneud yn uniongyrchol â darparu'r gwasanaeth, i'w mabwysiadu gan y gwasanaeth presennol:

- **Sefydlu llwybrau datblygu gyrfa a llwybrau camu ymlaen clir ar gyfer mentoriaid cymheiriaid:** Mae'r argymhelliad ynglŷn â datblygu gyrfa wedi cael ei fodloni ar draws y gwasanaeth. Ystyrir bod Academi Mentora Cymheiriaid Cyfle Cymru yn effeithiol iawn ac mae wedi ennill Gwobr Hyfforddiant y Dywysoges Frenhinol. Yn ogystal â chynnig treigl o hyfforddiant gan NewLink Wales, mae Platfform wedi dechrau cynorthwyo mentoriaid cymheiriaid i ddefnyddio dulliau adferol a goruchwyliaeth glinigol er mwyn iddynt fod yn fwy effeithiol wrth eu gwaith. Mae'n llai clir a oes llwybrau camu ymlaen mewnol ar gyfer pob mentor cymheiriaid, er y gwelwyd tystiolaeth bod rhai mentoriaid cymheiriaid wedi gallu cael cyfrifoldebau ychwanegol a symud ymlaen i rolau newydd lle y'u hysbysebwyd. Yn ogystal, ar draws y gwasanaeth, mae strwythur camu ymlaen clir ar gyfer mentoriaid cymheiriaid gwirfoddol a chynorthwyol sydd eisiau bod yn fentor cymheiriaid taledig.
- **Cymorth parhaus i gyfranogwyr wrth adael/yn y gweithle:** Cyflwynwyd yr ymagwedd 'glaniad meddal' i'r rhaglen, sy'n cynnwys cymorth ychwanegol gan fentoriaid cymheiriaid am chwe mis arall ar ôl gadael y gwasanaeth (gan gynnwys i'r rhai sy'n symud i gyflogaeth), yn uniongyrchol o ganlyniad i'r argymhelliad hwn.
- **Sefydlu cysylltiadau ffurfiol â chyflogwyr ac asiantaethau cyflogaeth:** Mae angen gwneud mwy i sefydlu cysylltiadau ffurfiol â chyflogwyr ac asiantaethau cyflogaeth. Derbynnir hyn yn gyffredinol gan randdeiliaid. Disgrifiodd rhai sut y gallai arbedion posibl ar ffioedd asiantaeth fod yn fudd y gellid ei farchnata i gyflogwyr wrth symud ymlaen.

Profiad cyfranogwyr o'r gwasanaeth

- 6.7 Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn fodlon iawn â'u profiadau a'u canlyniadau, yn enwedig o ran pa mor ymatebol a phersonol oedd y cymorth a gynigiwyd, ac

ansawdd y mentora gan gymheiriaid. Amlygodd cyfranogwyr ystod o ganlyniadau canfyddedig ac effeithiau a gyflawnwyd, a chyfeiriodd lawer at ba mor wahanol y byddai eu bywyd heb y gwasanaeth. Er bod y nifer gyfyngedig o gyfweiliadau â chyfranogwyr yn golygu nad oedd modd cael syniad o gysondeb y ddarpariaeth ym mhob ardal, cadarnhaodd trafodaethau â phartneriaid atgyfeirio a darparu fod y cyfranogwyr yn cael profiad cadarnhaol iawn gyda'r Gwasanaeth Di-waith.

Perfformiad y gwasanaeth – cyfranogiad

- 6.8 Ar adeg yr Adroddiad Interim (diwedd mis Ionawr 2019), roedd y gwasanaeth wedi recriwtio 8,391 o gyfranogwyr, sef 59 y cant o'i darged cyffredinol o 14,134 o gyfranogwyr. Erbyn diwedd mis Hydref 2019, roedd nifer y cyfranogwyr wedi cynyddu i 11,438 (81 y cant o'r targed). Mae hyn yn awgrymu bod y gwasanaeth ar y trywydd iawn i gyflawni'r targed cyfranogiad, sy'n gyflawniad sylweddol o ystyried yr heriau trosiant a recriwtio staff ym mhob ardal. Mae cynnal a datblygu perthnasoedd ag asiantaethau atgyfeirio (yn enwedig canolfannau gwaith) wedi bod yn allweddol i gynnal cofrestriadau.
- 6.9 Mae'r gwerthusiad hwn wedi canfod bod cyfraddau cyfranogiad yn amrywio ar draws y gwasanaeth; ardal Gogledd Cymru oedd agosaf at gyrraedd ei tharged cyfranogiad cyfan ar ddiwedd mis Hydref 2019 (91 y cant) ac mae ardaloedd eraill yn gwneud cynnydd da. Mae canfyddiad allweddol arall yn ymwneud ag amrywiaeth y cyfranogwyr a recriwtiwyd; mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn cyfateb yn agos i'r disgwyl, ac mae'r gyfran o gefndiroedd BME yn adlewyrchu demograffeg Cymru yn agos.
- 6.10 Ystyriodd y gwerthusiad hwn hyd cyfartalog cyfranogiad hefyd (a gyfrifwyd fel cymedr), a chanfu fod hyn wedi cynyddu ychydig ers y cam interim – o saith mis i saith mis a hanner, er ei fod dipyn yn hwy mewn rhai achosion (hyd at ddwy flynedd a hanner). Yn nodedig, mae'r rhai hynny sydd â hanes o gamddefnyddio sylweddau a diagnosis deuol yn tueddu i dreulio mwy o amser gyda'r gwasanaeth, a allai adlewyrchu'r rhwystrau cymhleth sy'n wynebu'r grŵp hwn, yn enwedig perygl llithro'n ôl. Gallai hyn gael ei adlewyrchu hefyd yn y gyfran uchel o gyfranogwyr sy'n gadael y gwasanaeth yn annisgwyl (59 y cant) – er y dylid cydnabod bod cyfranogwyr yn gallu gadael am resymau cadarnhaol yn ogystal â negyddol (er enghraifft, dod o hyd i waith a dim angen cymorth mwyach).

Perfformiad y gwasanaeth – cynnydd yn erbyn canlyniadau Cronfa Gymdeithasol Ewrop

- 6.11 Amlygwyd y canlyniadau canlynol o wybodaeth fonitro'r rhaglen hyd at ddiwedd mis Hydref 2019:
- Cymwysterau ac ardystiadau sy'n berthnasol i waith – mae'r perfformiad yn gadarnhaol, gyda 1,942 o gyfranogwyr naill ai'n cyflawni cymhwyster neu ardystiad ar ôl gadael o gymharu â tharged o 2,338 (83 y cant).
 - Profiad gwaith a gwirfoddoli – roedd y canlyniad hwn ymhell islaw'r targed ar y pwynt interim, a dyna yw'r sefyllfa o hyd, gyda 684 o gyfranogwyr yn cofnodi eu bod wedi cael profiad gwaith neu wirfoddoli ar ôl gadael o gymharu â tharged o 2,471 (28 y cant).
 - Chwilio am swydd wrth adael – mae perfformiad yn erbyn y targed hwn wedi bod yn gryf, gyda 1,089 o gyn-gyfranogwyr wrthi'n chwilio am waith o gymharu â tharged o 1,101 (99 y cant o'r targed). Mae perfformiad yn amrywio yn ôl ardaloedd, gyda thair ardal yn rhagori ar eu targedau tra bod cyflawniad mewn eraill mor isel â 53 y cant o'r targed.
 - Cyflgoaeth (gan gynnwys hunangyflogaeth) wrth adael – gosodwyd y targed cyflogaeth wrth adael ar 15 y cant. Ar hyn o bryd, mae 805 o unigolion yn gweithio ar ôl gadael, sy'n cynrychioli 7 y cant o'r holl rai a recriwtiwyd a 9 y cant o'r holl ymadawyr.
 - Addysg a hyfforddiant wrth adael (pobl ifanc 16-24 oed yn unig) – dim ond 89 o gyfranogwyr oedd wedi ymuno ag addysg neu hyfforddiant o gymharu â tharged o 334 (27 y cant o'r targed). Mae hyn yn adlewyrchu'r canfyddiad interim bod gan lawer o gyfranogwyr yn y grŵp oedran hwn fwy o ddiddordeb mewn dod o hyd i waith nag ymwneud ag addysg neu hyfforddiant, ac nad yw astudio pellach yn flaenoriaeth i'r rhai sydd â chymwysterau lefel uwch.

Perfformiad y gwasanaeth – canlyniadau meddal

- 6.12 Amlygwyd canlyniadau 'meddal' ychwanegol yn seiliedig ar ddata a gasglwyd gan y gwasanaeth a'r cyfweiliadau â chyfranogwyr. Roedd rhanddeiliaid y rhaglen o'r farn bod y rhain yn arbennig o bwysig gan eu bod yn aml yn cynrychioli'r prif fuddion i gyfranogwyr. Nid yw'r gwasanaeth yn adrodd yn ffurfiol ar ganlyniadau meddal a gyflawnwyd, er bod data a ddarparwyd gan y prosiectau ar gyfer sampl o gyfranogwyr yn awgrymu bod llawer wedi adrodd am welliannau canfyddedig mewn hyder, hunan-barch a sgiliau cymdeithasol, ac mewn rhai achosion iechyd a lles – sydd oll yn argoeli'n dda ar gyfer eu gwellhad parhaus.

- 6.13 Roedd y cyfranogwyr yn teimlo'n fwy 'parod ar gyfer gwaith' (o ran y teimlad cyffredinol bod eu sefyllfa yn y farchnad lafur a'u tebygolrwydd o ddod o hyd i waith wedi gwella), a'u bod yn fwy abl i ddefnyddio ffynonellau eraill o gymorth. Yn ogystal, roedd y cyfranogwyr wedi gwella eu disgwyliadau ar gyfer eu gwellhad parhaus a'u gallu i reoli eu cyflyrau (gan gynnwys eu defnydd o gyffuriau ac alcohol, lle y bo'n briodol). Dywedodd rhanddeiliaid ehangach fod gwydnwch cyfranogwyr a'u gallu i wrthsefyll anawsterau wedi gwella hefyd.

Effeithiau canfyddedig

- 6.14 Mae llawer o'r effeithiau canfyddedig a adroddwyd gan gyfranogwyr yn amlwg, fel symud ymlaen i waith, ac roedd y mwyafrif wedi priodoli eu llwyddiant i'r gwasanaeth yn gyfan gwbl, neu'n rhannol o leiaf. Er bod cynnydd tuag at gyflogaeth islaw'r targed o hyd, mae llawer o gyfranogwyr wedi elwa trwy ennill cymwysterau/ardystiadau newydd, profiad o weithle, a mwy o gymdeithasoli. Mae hyn yn dipyn o gyflawniad mewn rhai achosion, er y cydnabuwyd bod angen cymorth parhaus ar lawer o gyfranogwyr ar ôl iddynt adael y gwasanaeth er mwyn cynnal cynnydd cadarnhaol.
- 6.15 Mae'r gallu i gyfranogwyr ddatblygu o *fewn* y gwasanaeth, trwy amryw rolau mentor cymheiriaid, yn faes llwyddiannus iawn, ac un lle'r oedd eu profiadau bywyd yn gryfder mawr. Roedd y mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd a oedd yn datblygu trwy'r llwybr hwn yn arbennig o obeithiol ynglŷn â'u rhagolygon ar gyfer y dyfodol, ac yn cydnabod y budd ehangach posibl sy'n gysylltiedig â chynyddu capasiti mentora yn lleol.
- 6.16 Myfyriodd sawl rhanddeiliad ar effaith ganfyddedig y gwasanaeth o safbwynt mentoriaid cymheiriaid. A hwythau'n cael eu hysgogi'n gyffredinol i 'wneud gwahaniaeth i fywydau pobl eraill', roedd y rhan fwyaf o fentoriaid cymheiriaid yn credu bod y swydd wedi rhoi'r sgiliau, y profiad a'r hyder sy'n ofynnol iddynt weithio'n annibynnol, a soniodd rhai am sut y bydd y profiad hwn yn arwain at gyfleoedd gyrfaoel eraill. Fodd bynnag, mae hynny'n creu her allweddol i'r gwasanaeth – mae'r trosiant mewn mentoriaid cymheiriaid da yn aml wedi effeithio ar ddarparu'r gwasanaeth, wrth iddynt gamu ymlaen a gadael y gwasanaeth am swyddi gwell.
- 6.17 Roedd buddion eraill i'r system ehangach yn cynnwys natur unigryw'r gwasanaeth, a'r ffaith mai hwnnw oedd yr unig opsiwn wedi'i deilwra i anghenion penodol ei grwpiau targed. Roedd rhai partneriaid atgyfeirio (yn enwedig canolfannau gwaith) o'r farn y byddai'n anodd iawn lleoli eu cleientiaid mewn darpariaeth o ansawdd tebyg

pe byddai'r gwasanaeth yn dod i ben. Roedd effeithiau ychwanegol ar lefel system yn cynnwys gwell cydweithredu a chyfnewid arfer gorau rhwng darparwyr; a gwell cysylltiadau a pherthynas waith gyda gwasanaethau statudol (yn enwedig y Ganolfan Byd Gwaith) a gwasanaethau cymorth cyflogaeth eraill.

Cyfraniad y Gwasanaeth Di-waith at themâu trawsbynciol perthnasol Cronfa Gymdeithasol Ewrop

- 6.18 Amlygodd cyfweiliadau ag arweinwyr prosiect, staff allweddol a rhanddeiliaid sawl ffordd y mae'r gwasanaeth yn cyfrannu at themâu trawsbynciol Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Adroddodd yr holl randdeiliaid fod mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol yn ganolog i amcanion y rhaglen – a bod y gwasanaeth wedi ymsefydlu prosesau i gyfeirio cyfranogwyr at wasanaethau ehangach os oes angen cymorth ychwanegol (nad yw'n ymwneud â chyflogaeth), e.e. rheoli dyledion.
- 6.19 Roedd y rhan fwyaf o randdeiliaid o'r farn bod hygyrchedd yn un o gryfderau allweddol y gwasanaeth – o ran cyfle cyfartal a phrif ffrydio rhywedd a sicrhau bod y rhai hynny mewn cymunedau gwledig yn gallu defnyddio'r gwasanaeth. Rhoddodd arweinwyr prosiectau sawl enghraifft o sut oeddent yn gwneud y gwasanaeth yn fwy hygyrch, o symud i 'fodelau wedi'u seilio ar ardal' a dod o hyd i ddatrysiadau i rwystrau trafnidiaeth i sicrhau bod mentoriaid cymheiriaid yn cael hyfforddiant ar gydraddoldeb ac amrywiaeth a'u bod yn ystyriol o anghenion cyfranogwyr – gan gynnwys yr hyblygrwydd i ddarparu'r gwasanaeth trwy gyfrwng y Gymraeg pe byddai angen.
- 6.20 Yn olaf, disgrifiodd arweinwyr prosiectau gamau a gymerwyd i gyfrannu at y thema cynaliadwyedd amgylcheddol a datblygu cynaliadwy, gan gynnwys lleihau teithio gymaint â phosibl trwy gefnogi cyfleusterau galw heibio a chydleoli â gwasanaethau eraill a hyrwyddo cyfleoedd gwirfoddoli sy'n canolbwyntio ar wella'r amgylchedd.

Argymhellion ar gyfer gweddill y rhaglen bresennol

- 6.21 Mae'r argymhellion canlynol yn canolbwyntio ar newidiadau i'r model darparu presennol i helpu'r darparwyr i gyflawni'r targedau sy'n weddill ar gyfer y contract presennol.

(1) Dylai darparwyr archwilio ffyrdd o gadw mentoriaid cymheiriaid profiadol er mwyn atal trosiant ac amharu ar y gwasanaeth os estynnir contractau, efallai trwy gymhell mentoriaid cymheiriaid i aros yn eu swyddi (gan addasu unrhyw gymhellad i ystyried rolau tebyg mewn mannau eraill yng Nghymru) – yn enwedig os oes newid

i'r ffordd y darperir y gwasanaeth. Os na chaiff y contract ei ymestyn, dylai darparwyr helpu mentoriaid cymheiriaid i symud i swyddi eraill (e.e. trwy neilltuo amser ar gyfer hyfforddi, cynorthwyo i baratoi ar gyfer swyddi newydd).

(2) Gan ddefnyddio'r arfer da yn yr adroddiad hwn, dylai darparwyr gynyddu'r cyfleoedd i gyfranogwyr gael profiad gwaith am dâl i'r eithaf trwy gynnal digwyddiadau ymgysylltu â chyflogwyr (a gefnogir gan Llywodraeth Cymru), ystyried y dull treialon gwaith, ac annog cyflogwyr rhagweithiol i ddod yn 'hyrwyddwyr'. Yn genedlaethol, dylai Llywodraeth Cymru fuddsoddi mewn ymagwedd fwy strategol at ymgysylltu â chyflogwyr, gan gysylltu ag asiantaethau cyflogwyr a chyflogwyr sector cyhoeddus.

(3) Os na chaiff y contract presennol ei ymestyn, mae angen i'r gwasanaeth cyfan sicrhau bod cydbwysedd rhwng cyrraedd targedau cyfranogiad a chyflawni canlyniadau (h.y. caniatáu i ardaloedd ddisgyn islaw eu targed cyfranogiad neu ailddosbarthu adnoddau os bydd angen) a chyfeirio cyfranogwyr y mae arnynt angen cymorth parhaus at wasanaethau eraill wrth iddynt adael. Os caiff y rhaglen ei hymestyn, dylid ystyried ailddiffinio'r metrigau presennol, yn enwedig ar gyfer canlyniadau lleoliadau gwaith a chyflogaeth barhaol.

(4) Dylai darparwyr sicrhau bod digon o adnoddau i gasglu a chofnodi data perfformiad Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, yn enwedig data dilynol ar ôl chwe mis. Gallai darparwyr ystyried ffyrdd mwy arloesol o ddangos tystiolaeth o lwybrau cyfranogwyr ar ôl iddynt adael. Dylai darparwyr barhau i gasglu canlyniadau meddal hefyd, a dylai Llywodraeth Cymru annog mabwysiadu system gyffredin ar gyfer cymharu data canlyniadau meddal.

Argymhellion ar gyfer rhaglenni mentora cymheiriaid yn y dyfodol

6.22 Mae'r argymhellion canlynol yn canolbwyntio ar raglenni mentora cymheiriaid yn y dyfodol ar gyfer grwpiau targed tebyg, a gallent hefyd fod yn berthnasol i estyniad o'r rhaglen hon.

(5) Mae'n hanfodol hyrwyddo'r gwasanaeth o'r cychwyn cyntaf, a dylid parhau i wneud hynny o ystyried trosiant staff mewn sefydliadau darparu a phartner. Dylid ystyried cynnwys partneriaid ehangach, fel y Byrddau Cynllunio Ardal a sefydliadau gofal iechyd, i gynyddu ymwybyddiaeth yn y gymuned leol.

(6) Dylai'r rhai hynny sy'n gyfrifol am gynllunio gwasanaeth mentora cymheiriaid tebyg o'r un raddfa a chymhlethdod ystyried cynyddu nifer y mentoriaid cymheiriaid, ac addasrwydd ymgrych recriwtio genedlaethol. Gan fod cyflogau mentoriaid cymheiriaid yn rheswm a grybwyllwyd gan staff dros adael, dylai comisiynwyr yn y dyfodol ystyried defnyddio graddfeydd cyflog safonedig i gynnal cysondeb y gwasanaeth.

(7) Diffinio rôl benodol ar gyfer arbenigwyr cyflogaeth. Amlygodd y gwerthusiad hwn nad oes gan y rhan fwyaf o fentoriaid cymheiriaid yr arbenigedd a'r amser i nodi cyfleoedd cyflogaeth addas a sefydlu cysylltiadau â chyflogwyr ac asiantaethau cyflogaeth.

(8) Sicrhau ymgysylltiad â chyflogwyr o'r cychwyn cyntaf. Yn lleol, dylai darparwyr ffurfio cysylltiadau ag asiantaethau cyflogaeth a chyflogwyr, gan weithio ar y cyd i nodi cyflogwyr sy'n gweithio ledled Cymru (e.e. trwy drefnu digwyddiadau ar y cyd) a herio safbwyntiau ynglŷn â chyflogi pobl sydd â hanes o gamddefnyddio sylweddau, problemau iechyd meddwl a throseddau. Yn genedlaethol, dylai comisiynwyr amlygu cyfleoedd i weithio gyda chyflogwyr sector cyhoeddus neu genedlaethol yn strategol ac archwilio opsiynau eraill i annog cyflogwyr i ymgysylltu (e.e. hyrwyddo parhaus, cydnabyddiaeth trwy wobrau, a chymhellion ariannol ar gyfer lleoliadau a threialon gwaith).

(9) Sefydlu ymagwedd safonedig neu gymaradwy at hyfforddiant a chymorth mentoriaid cymheiriaid i sicrhau lefel sylfaenol o safonau – fel bod yr holl fentoriaid cymheiriaid yn cael eu hyfforddi'n briodol ac yn cael cynnig cyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa. Dylai anghenion dysgu pob mentor cymheiriaid, ac unrhyw feysydd ar gyfer cymorth ychwanegol, gael eu hamlygu'n gynnar a dylid neilltuo amser i fynd i'r afael â bylchau mewn gwybodaeth neu brofiad.

(10) Lle y defnyddir canlyniadau a metrigau cyllido tebyg, mae'n rhaid i gomisiynwyr fyfyrir ar eu priodoldeb, eu haddasrwydd a'u cyfatebiaeth, gan sicrhau bod targedau'n realistig ac yn gyflawnadwy ac yn cyfateb i anghenion a blaenoriaethau'r cyfranogwyr. Lle mae rheoliadau cyllido'n caniatáu, dylai'r comisiynydd a'r darparwr ddewis canlyniadau meddal yn ofalus i sicrhau y gellir eu priodoli i'r rhaglen ei hun i ryw raddau. Lle mae'r comisiynydd o'r farn bod modd priodoli'r mesurau yn ddigon cryf, dylid hefyd ystyried talu am ganlyniadau meddal penodol, a gofnodwyd o fewn y data monitro ffurfiol (gyda chynlluniau ar waith ar gyfer adolygu a chraffu effeithiol, os bydd angen).

(11) Adolygu'r ymagwedd at gymorth yn y gwaith, o ystyried yr heriau a amlygwyd yn sgil y ffaith nad yw cyfranogwyr eisiau datgelu eu sefyllfa i gyflogwr. Dylai darparwyr hefyd wirio bod rhagolygon cyflogaeth yn addas i gyfranogwyr wrth iddynt adael – a lle y disgwylir y bydd angen cymorth ar gyfranogwyr, bod cyflogwyr yn cael gwybod am hyn gyda chydysyniad y cyfranogwr. Dylai comisiynwyr amlygu cyfleoedd i gysylltu â mentrau ehangach (e.e. Gwasanaeth yn y Gwaith Cymru Iach ar Waith) – gan ddatblygu cynllun gweithredu, o bosibl, ar gyfer ymagwedd strategol a gefnogir gan y llywodraeth sy'n cynnwys yr holl bartneriaid.

(12) Comisiynu partneriaid gwerthuso a dysgu yn gynnar yn ystod proses datblygu'r gwasanaeth i ganiatáu ar gyfer dysgu ffurfiannol. Fe allai hefyd fod yn ddefnyddiol i

raglenni yn y dyfodol gynllunio sianeli ar gyfer trosglwyddo gwybodaeth a sicrhau bod arfer da yn cael ei ledaenu.

Atodiad A – Fframwaith Gwerthuso

Amcan	Cwestiynau gwerthuso / meysydd ymchwilio allweddol	Dull
Amcan: Gwerthuso perfformiad y gwasanaeth a'i effaith ganfyddedig	Cyfranogiad – a yw'r gwasanaeth wedi ymgysylltu â nifer y cyfranogwyr a'r math o gyfranogwyr a ddisgwyliwyd? Ystyriwch niferoedd a nodweddion: • Ymgysylltu â'r gwasanaeth • Hyd yr ymgysylltiad • Gadael y gwasanaeth – trwy drefniant, yn gynnar, 'ar ôl cwblhau' • Cymryd rhan yn y gwasanaeth a'i gwblhau Canlyniadau – beth yw'r canlyniadau allweddol a gyflawnwyd hyd yma, a sut maen nhw'n cymharu â thargedau/disgwyliadau? Ystyriaethau allweddol, nifer/cyfran: • Cael swydd ar ôl gadael ac mewn swydd 6 mis ar ôl gadael (<i>bydd yr olaf wedi'i seilio ar ddata o weithgareddau dilynol y prosiect, sy'n debygol o fod yn gyfyngedig</i>) • Ennill cymwysterau/ardystiadau wrth adael • Dechrau profiad gwaith/cyfle gwirfoddoli • Cwblhau profiad gwaith/cyfle gwirfoddoli • Wrthi'n chwilio am swydd (o ddifrif) wrth adael • Manteisio ar gymorth yn y gwaith Pa ddata canlyniadau meddal sy'n cael ei gasglu (h.y. yn ychwanegol at holiaduron craidd), a beth mae'n ei ddweud? (<i>ar y sail bod data ffurflenni ymadael ar gael a bod y data ychwanegol yn cael ei gasglu gan y prosiectau</i>) Effeithiau – beth fu'r effeithiau cadarnhaol ehangach ar fywydau'r cyfranogwyr? (Yn enwedig o ran adrodd am well iechyd meddwl/lles wrth adael; gwell hyder, cymhelliad a gwydnwch, cymorth ar gyfer adfer ac ailintegreiddio'n effeithiol). A yw'r cyfranogwyr yn adrodd am unrhyw effeithiau negyddol?	Dadansoddiad meintiol o wybodaeth fonitro'r prosiect Cyfweliadau ansoddol â staff prosiectau, cyfweliadau â phartneriaid a chyfranogwyr

	Beth fu'r effeithiau ar gyfer partneriaid darparu, seilwaith lleol, ac ati? (Gan gynnwys mwy o gapasiti lleol yn sgil hyfforddi a lleoli mentoriaid). Pa effeithiau sy'n debygol o barhau ar ôl i'r prosiect gael ei gwblhau, a sut gellir eu cynyddu i'r eithaf? <i>Ym mhob achos, archwilir i ba raddau y priodolir y canlyniadau/yr effeithiau i'r gwasanaeth.</i>	
Amcan: Gwerthuso effeithiolrwydd darparu'r gwasanaeth – gwerthuso'r broses	Y gwasanaeth cyffredinol: - Gwybodaeth am y sail resymegol i'r gwasanaeth ac elfennau allweddol ohono, a safbwyntiau arnynt - Y dull a ddefnyddir yn lleol – ac unrhyw wyriad oddi wrth y model, dylanwad cyd-destun lleol (e.e. poblogaethau gwasgaredig, gwasanaethau lleol sy'n targedu grwpiau tebyg) - Partneriaid yr ymgysylltwyd â nhw ym mhob ardal – digon cynhwysfawr i gwmpasu anghenion amrywiol cleientiaid, bylchau, cymorth allanol sydd ar gael - Ffactorau galluogol a heriau – gan gynnwys natur y grŵp targed, llwybrau atgyfeirio i mewn ac allan, ac ati - Yr hyn yr ystyrir ei fod yn gweithio'n dda, a ddim cystal - Safbwyntiau/profiadau yn ymwneud â rheoli a llywodraethu'r rhaglen – rheoli, cyfathrebu, ac ati - Gwelliannau posibl – i'r gwasanaeth presennol, a gwersi ar gyfer darpariaeth debyg yn y dyfodol Cymorth mentora cymheiriaid a'i effeithiolrwydd: - Nifer y mentoriaid cymheiriaid a recriwtiwyd, a hyfforddwyd ac a leolwyd, a'u nodweddion - Cyfartaledd / ystod llwythi achosion mentoriaid ar draws grwpiau - Profiad / priodoldeb hyfforddiant mentoriaid cymheiriaid, a safbwyntiau mentoriaid ynglŷn â pha mor barod oeddent ar gyfer eu rôl / mynediad at gymorth - Safbwyntiau cyfranogwyr ynglŷn â'r rôl mentor cymheiriaid (o'r cymorth a gynigiwyd i natur y berthynas) - Buddion a chyrchfannau ar ôl y prosiect i fentoriaid cymheiriaid (e.e. os ydynt yn symud ymlaen o'r prosiect, ychwanegu at gapasiti lleol, ac ati)	Cyfweliadau ansoddol â staff prosiectau, cyfweliadau â mentoriaid cymheiriaid, partneriaid darparu a chyfranogwyr
Amcan: Asesu i ba raddau y mabwysiadwyd	A yw'r argymhellion wedi cael eu mabwysiadu? Os felly, sut, ac a ydynt wedi mynd i'r afael â'r diffygion canfyddedig? Archwilio:	Cyfweliadau ansoddol ag arweinwyr prosiectau, partneriaid

argymhellion o'r gwerthusiad mentora cymheiriaid blaenorol	• P'un ai/i ba raddau y sefydlwyd cysylltiadau ffurfiol ag asiantaethau cyflogaeth a chyflogwyr; • P'un ai/i ba raddau y mae strwythur datblygu gyrfa a llwybrau camu ymlaen clir ar waith ar gyfer mentoriaid cymheiriaid; a • Ph'un ai/i ba raddau y mae cymorth parhaus ar gael i'r holl gyfranogwyr pan fyddant yn gadael y prosiect/ymuno â'r gweithle? <i>Ym mhob achos, sefydlu p'un a yw mabwysiadu'r argymhellion wedi gwella'r ddarpariaeth/mynd i'r afael â'r problemau yn y rhaglen flaenorol.</i>	a mentoriaid cymheiriaid
Amcan: Asesu profiad cyfranogwyr o'r gwasanaeth	Effeithiolrwydd canfyddedig a phrofiad o wahanol gamau o 'daith y cwsmer' a'r gwasanaethau a gafwyd – o atgyfeirio i ddarparu'r gwasanaeth, cwblhau a gadael. Canlyniadau a gyflawnwyd, ac effeithiau ehangach ar iechyd a lles. Safbwyntiau ynglŷn â'r hyn a weithiodd yn dda iddynt, a ddim cystal, a meysydd i'w gwella. Bodddhad cyffredinol â'r gwasanaeth a'r ddarpariaeth benodol a gafwyd.	Cyfweiliadau ansoddol â chyfranogwyr, mentoriaid cymheiriaid a phartneriaid darparu
Amcan: Asesu i ba raddau y mae'r Gwasanaeth Di-waith wedi cyfrannu at themâu trawsbynciol perthnasol Cronfa Gymdeithasol Ewrop	I ba raddau, a sut, mae themâu trawsbynciol Cronfa Gymdeithasol Ewrop wedi cael eu hintegreiddio i'r broses o ddarparu'r gwasanaeth: • Amcanion cyfle cyfartal a phrif ffrydio rhywedd – o ran cyfranogiad a mesurau gweithredu cadarnhaol a ddefnyddiwyd; • Amcanion datblygu cynaliadwy – e.e. mesurau effeithlonrwydd adnoddau sydd ar waith, mesurau i leihau effaith amgylcheddol y ddarpariaeth, defnyddio cadwyn gyflenwi leol; ac • Amcanion mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol – gan gynnwys datblygu mentora cymheiriaid. Sut mae'r gwasanaeth wedi cyfrannu at gyflawni'r themâu hyn? Yn ogystal, archwilir cydymffurfio â gofynion Safonau'r Gymraeg a'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.	Cyfweiliadau ansoddol â Llywodraeth Cymru ac arweinwyr prosiectau

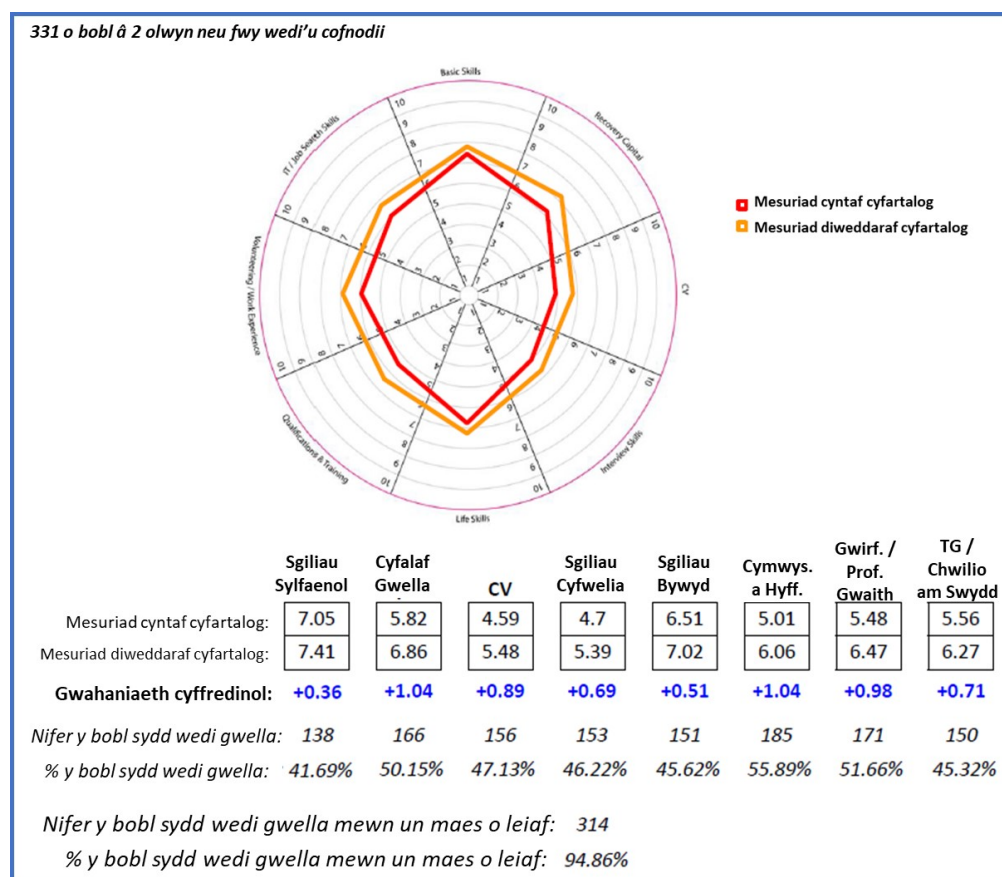
Atodiad B – Nodweddion Cyfranogwyr

	Cyfanswm	%	Gogledd Cymru	Gwent	Dyfed	Bae'r Gorllewin	Cwm Taf	Powys	Caerdydd a'r Fro
Statws Cyflogaeth ar adeg yr Ymyrraeth (16-24 oed)									
16-24 oed NEET	2484	-	939	237	241	407	242	89	329
Statws Cyflogaeth ar adeg yr Ymyrraeth (Dros 25 oed)									
Economaidd anweithgar	5393	60%	1965	539	528	1162	457	227	515
Di-waith hirdymor	3561	40%	1026	545	245	656	365	80	644
Cyflwr									
Camddefnyddio Sylweddau	1387	12%	420	155	175	222	114	48	253
Iechyd Meddwl	5652	49%	1973	695	334	987	627	143	893
Y ddau	4399	38%	1537	471	505	1016	323	205	342
Rhywedd									
Gwrywaidd	7556	66%	2670	789	638	1396	683	225	1155
Benywaidd	3881	34%	1260	532	376	828	381	171	333
Arall	1	0%	0	0	0	1	0	0	0
O Gefndir Du a Lleiafrif Ethnig									
Ie	345	3%	53	43	16	50	10	8	165
Na	11086	97%	3877	1278	998	2175	1054	388	1316
Lefel Cymhwyster Presennol									
Islaw lefel 1 CQFW	2054	18%	862	277	204	441	141	82	47
Lefel 1 CQFW	311	3%	0	0	0	0	110	0	201
Lefel 2 CQFW	2579	23%	839	349	147	461	292	82	409
Lefel 3 CQFW	1387	12%	484	200	94	300	93	51	165
Lefel 4 CQFW	64	1%	0	0	0	0	26	0	38
Lefel 5 CQFW	593	5%	203	98	65	154	15	31	27
Lefel 6 CQFW	43	0%	0	0	0	0	16	0	27
Lefel 7 CQFW	146	1%	60	13	14	34	2	9	14

Lefel 8 CQFW	2	0%	0	0	0	0	0	0	2
Dim	4259	37%	1482	384	490	835	369	141	558
Ethnigrwydd									
Gwyn	10760	94%	3790	1231	977	2026	1053	365	1318
Asiaidd	62	0.5%	7	13	1	17	2	1	21
Du	80	0.7%	7	14	2	8	2	0	47
Cymysg / Grŵp Aml-ethnig	143	1.3%	30	11	9	18	4	5	66
Grŵp Ethnig Arall	58	0.5%	9	5	4	3	3	2	32
Gwrthodwyd Rhoi'r Wybodaeth	335	3%	87	47	21	153	0	23	4
Amgylchiadau									
Aelwyd Un Oedolyn	4756	42%	1752	612	491	1115	259	196	331
Aelwyd Heb Waith	7598	66%	2733	934	757	1601	650	277	646
Plant Dibynnol	1576	14%	396	172	112	239	187	57	413
Digartref neu wedi'i Eithrio rhag Tai	617	5%	287	60	35	103	29	34	69
Statws Mudol – le (gwledydd yn yr Undeb Ewropeaidd)	65	1%	0	0	0	0	4	0	61
Statws Mudol – le (gwledydd nad ydynt yn rhan o'r Undeb Ewropeaidd)	39	0%	0	0	0	0	0	0	39
Cyflwr Iechyd sy'n Cyfyngu ar Allu Pobl i Weithio	1952	17%	465	383	326	613	95	40	30
Anabledd	893	8%	243	35	117	99	172	9	218
Prif Ofalwr – Plant (iau na 18 oed)	1263	11%	400	148	105	0	139	45	195
Prif Ofalwr – Oedolyn anabl (18 oed a hŷn)	112	1%	33	0	13	17	17	5	17
Prif Ofalwr – Henoed (65 oed a hŷn)	203	2%	63	27	26	61	10	8	8
Y Gymraeg									
Deall Cymraeg	689	6%	474	5	120	27	41	9	13
Siarad Cymraeg	584	5%	403	8	100	24	34	8	7
Darllen Cymraeg	530	5%	364	6	88	22	34	7	9
Ysgrifennu Cymraeg	494	4%	348	6	78	19	30	6	7
Dewis Iaith ar gyfer Cyfathrebu – Saesneg	11319	99%	3833	1318	1007	2217	1064	393	1487
Dewis Iaith ar gyfer Cyfathrebu – Cymraeg	112	1%	94	1	7	8	0	1	1
Dewis Iaith ar gyfer Cyfathrebu – Arall	6	0%	2	2	0	0	0	2	0

Atodiad C – Yr Olwyn Gyflogaeth a Sylfaen ar gyfer Newid

Offeryn hunanasesu yw'r **Olwyn Gyflogaeth** a grëwyd gan Gyfle Cymru i fesur y llinell sylfaen a chynnydd yn erbyn wyth categori sy'n ymwneud â chyflogaeth. Dyma'r categorïau: Sgiliau Sylfaenol, Cyfalaf Gwella, CV, Sgiliau Cyfweliad, Sgiliau Bywyd, Cymwysterau a Hyfforddiant, Profiad Gwaith a Gwirfoddoli, a Thechnoleg Gwybodaeth (TG) a Chwilio am Swydd. Defnyddir yr Olwyn Gyflogaeth i lywio cynnydd cyfranogwyr unigol a chefnogi monitro a gwerthuso mewnol. Mae cymharu'r sgôr gyfartalog gyntaf ar gyfer pob categori a sgôr gyfartalog olaf cyfranogwyr yn caniatáu i'r gwasanaeth amlygu meysydd lle mae cyfranogwyr wedi gwella eu sgôr. Rhoddir isod enghraifft o adroddiad a ddarparwyd gan Gyfle Cymru sy'n cynnwys data ar gyfer yr holl gyfranogwyr wedi'i gydgrynhoi; mae hyn yn dangos y newid cyfartalog ym mhob maes rhwng dyddiadau cwblhau.



Ffynhonnell: Cyfle Cymru

Defnyddir y cwrs **Sylfaen ar gyfer Newid** gan ddwy ardal wasanaeth Platfform at ddiben tebyg – helpu i fesur y 'llinell sylfaen' a llywio'r broses cynllunio gweithredu. Gall cyfranogwyr ddefnyddio'r offeryn i amlygu nodau tymor byr a thymor hir ac unrhyw rwystrau rhag eu cyflawni, ac mae canlyniadau'r cwrs yn caniatáu i'r mentor cymheiriaid

amlygu cyfleoedd i gynorthwyo'r cyfranogwr. Mae'r Sylfaen ar gyfer Newid wedi'i gofnodi fel cymhwyster cwrs anachrededig.