



RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

47/2019

DYDDIAD CYHOEDDI:

23/10/2019

Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith

Adroddiad Interim

Teitl: Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith

Is-deitl: Adroddiad Interim

Awdur(on): Richard Lloyd, Priya Shah, Stuart Harries

Adroddiad Ymchwil Llawn: ICF Consulting Services Ltd; Ymchwil Arad (2019).
Gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, GSR
adroddiad rhif 47/2019.

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

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:

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.IechydAGwasanaethauCymdeithasol@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr o dablau.....	2
Rhestr o ffigurau	3
Geirfa.....	4
Crynodeb Gweithredol	5
1. Cyflwyniad/Cefndir	13
2. Rhaglen y Gwasanaeth Di-waith	17
3. Cyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith.....	30
4. Perfformiad hyd yma – cyfranogiad a'r deilliannau a gyflawnwyd	63
5. Casgliadau interim ac argymhellion cynnar.....	89

Rhestr o dablau

Tabl 1.1 – Cyfweiliadau ansoddol a gynhaliwyd yn ystod yr astudiaethau achos	15
Tabl 2.1 – Trosolwg o'r cyllid ar gyfer y Gwasanaeth Di-waith.....	19
Tabl 2.2 – Mentoriaid cymheiriaid ac arbenigwyr cyflogaeth yn ôl ardal astudiaeth achos ..	22
Tabl 4.1 – Trosolwg o'r cynnydd yn erbyn targedau cyfranogi ESF	65
Tabl 4.2 – Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogi yn unol â dyraniadau cyllid	66
Tabl 4.3 – Cyfnod cyfranogi a pharhad cymorth	Error! Bookmark not defined.
Tabl 4.4 – Nifer y cyfranogwyr sy'n cyflawni deilliannau ESF yn ôl lotiau	71
Tabl 4.5 – Cynnydd a wnaed yn erbyn deilliannau ESF hyd yma	71
Tabl 4.6 – Trosolwg o'r cynnydd a wnaed yn erbyn dangosyddion deilliannau meddal	83

Rhestr o ffigurau

Ffigur 2.1 – Trosolwg o'r targedau ar gyfer y Gwasanaeth Di-waith	18
Ffigur 3.1 – Crynodeb o fodel cyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith	30
Ffigur 4.1 – Nifer y cyfranogwyr yn cofrestru gyda'r Gwasanaeth Di-waith dros gyfnod	64
Ffigur 4.2 – Trosolwg o recriwtio cyfranogwyr yn ôl cyflwr	68

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.
Tystysgrif COSHH	Tystysgrif Rheoli Sylweddau Peryglus i Iechyd
DPP	Datblygiad proffesiynol parhaus
FfCChC	Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru
Cerdyn CSCS	Cerdyn y Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu
CV	Curriculum Vitae
Anhwylterau deuol	Materion camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl sy'n cyddigwydd
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
UE	Undeb Ewropeaidd
GP	Meddyg Teulu
HR	Adnoddau Dynol
HWW	Cymru Iach ar Waith
TG	Technoleg gwybodaeth
IWS	Gwasanaeth Cymorth yn y Gwaith
JSA	Lwfans Ceisio Gwaith
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.
Nodau SMART	Nodau Penodol, Mesuradwy, Cyraeddadwy, Realistig ac Amserol. Dyfais gyfrif yw 'SMART' sy'n rhoi meini prawf i arwain wrth bennu amcanion er mwyn sicrhau eu bod wedi'u diffinio'n dda, yn gyraeddadwy ac o fewn cyrraedd, y gellir eu defnyddio i fesur cynnydd ac wedi'u gosod o fewn llinell amser wedi'i diffinio'n glir.
SPOC	Un Man Cyswllt
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, comisiynwyd ICF Consulting Services (ICF) ac Ymchwil Arad gan Lywodraeth Cymru i werthuso'r Gwasanaeth Di-waith, gyda'r meysydd penodol i ymchwilio iddynt yn cynnwys:

- Perfformiad y gwasanaeth wrth leihau nifer y rhai 16-24 oed Nad Ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET), y rhai di-waith yn yr hirdymor neu'r rhai economaidd anweithgar dros 25 oed, a gwella iechyd a llesiant cyfranogwyr;
- Effeithiolrwydd y broses gyflenwi - beth sy'n gweithio'n dda neu beth y gellid ei wella;
- Profiad cyfranogwyr o'r gwasanaeth, a'u deilliannau a'u heffeithiau canfyddedig.

Mae'r fethodoleg gwerthuso yn cynnwys cam cychwyn/cwmpasu, dau gylch o faes gwaith astudiaethau achos ansoddol mewn pump o'r saith maes rhaglen, a dadansoddi gwybodaeth monitro'r rhaglen. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau interim, yn seiliedig yn bennaf ar waith maes ansoddol a wnaed rhwng Tachwedd 2018 a Chwefror 2019, ac mae'n canolbwyntio ar gyflawni'r prosiect, perfformiad, a chipolygon cynnar ar ddeilliannau ac effeithiau canfyddedig hyd yma.

Y Gwasanaeth Di-waith

Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn un gydran o'r rhaglen strategol Law yn Llaw at Gymru Iach ar Waith, a lansiwyd ym mis Medi 2016 ac sy'n weithredol hyd at fis Awst 2020. Mae'r prosiect yn derbyn £8.8 miliwn o dan Flaenoriaeth 1 Cronfa Gymdeithasol Ewrop (gyda'r nod o drechu tlodi trwy gyflogaeth gynaliadwy) a £2.7 miliwn o dan Flaenoriaeth 3 Cronfa Gymdeithasol Ewrop (sy'n targedu cyflogaeth ieuenctid), sydd, o'i chyfuno gydag arian cyfatebol gan Lywodraeth Cymru, yn rhoi cyfanswm cyllideb o £17.3 miliwn.

Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn adeiladu ar Brosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau blaenorol Cronfa Gymdeithasol Ewrop i gynnig cymorth cyflogaeth holistig i bobl rhwng 16 a 24 oed, a dros 25 oed, sydd â phroblemau camddefnyddio sylweddau a/neu iechyd meddwl sy'n wynebu amryfal heriau rhag cael mynediad i gyflogaeth neu addysg bellach. Fe'i darperir ar draws saith o lotiau, yn cyd-fynd ag Ardaloedd Byrddau Iechyd Lleol, a chan ddwy bartneriaeth darparwyr: Cyfle Cymru (sy'n gyfrifol am gyflenwi mewn pum lot) a Platfform (Gofal gynt) gyda NewLink Wales (sy'n gyfrifol am gyflenwi mewn dwy lot).

Mae nifer o nodweddion unigryw gan y Gwasanaeth Di-waith, yn cynnwys defnyddio mentoriaid cymheiriaid i gynorthwyo cyfranogwyr sy'n ymgymryd â gweithgareddau i wella eu sgiliau, eu profiad a'u cymwysterau. Mae mentoriaid cymheiriaid yn defnyddio'u profiad bywyd o gamddefnyddio sylweddau a/neu gyflyrau iechyd meddwl i ddarparu cymorth, arweiniad ac eiriolaeth i gyfranogwyr - mewn model sy'n annog ymagwedd rymuso lle mae'r mentor a'r sawl sy'n cael ei fentora yn gweithio gyda'i gilydd i gyd-gynhyrchu canlyniadau.

Cyn amlinellu'r canfyddiadau allweddol, mae'n bwysig myfyrio ar natur gymhleth grŵp targed y Gwasanaeth Di-waith, sy'n cynnwys unigolion sydd yn wynebu heriau difrifol, yn unigol a thro ar ôl tro, i ddod o hyd i waith a chynnal gwaith. Nod y gwasanaeth yw targedu'r rheiny sydd bellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur, a bydd gan lawer o gyfranogwyr nifer o anghenion heb eu diwallu felly, a rhwystrau cymhleth rhag cyflogaeth, sydd hefyd yn cynnwys cymwysterau a sgiliau cyfyngol, fawr ddim profiad o waith, llety ansicr neu anawsterau economaidd. Mae'r amrediad mewn profiadau, cyflyrau ac amgylchiadau personol yn mynnu bod y Gwasanaeth Di-waith yn darparu cymorth wedi'i deilwra i bob cyfranogwr sy'n defnyddio'r gwasanaeth.

Canfyddiadau Allweddol

Cyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith

Mae mentoriaid cymheiriaid yn chwarae rhan ganolog mewn cyflenwi'r gwasanaeth, yn cynnwys: recriwtio, mentora, eiriol a chymorth ymarferol, gan weithio gyda chyflogwyr a rhanddeiliaid a chadw cofnodion o gyfranogwyr. Caiff prif gamau model cyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith eu hamlinellu isod.

Atgyfeirio a recriwtio

Caiff unigolion eu hatgyfeirio at y gwasanaeth trwy ystod o lwybrau, y Ganolfan Byd Gwaith gan amlaf, gyda ffynonellau allweddol eraill yn cynnwys y gwasanaeth prawf, timau cyffuriau ac alcohol lleol, gwasanaethau iechyd meddwl cymunedol, partneriaid y trydydd sector a hunanatgyfeiriadau. Adroddodd y partneriaid atgyfeirio a gyfwelwyd am brofiadau cadarnhaol o weithio gyda'r gwasanaeth, gyda llawer ohonynt yn dweud bod darparwyr yn ymateb yn gyflym i atgyfeiriadau a wneir iddynt.

Roedd y prif heriau o ran atgyfeirio yn cynnwys cystadleuaeth oddi wrth wasanaethau cyflogaeth eraill sy'n targedu NEETs, diffyg ymwybyddiaeth ynglŷn a'r gwasanaeth ymhlith darparwyr atgyfeirio potensial, trosiant staff uchel ymhlith darparwyr atgyfeirio ac o fewn y gwasanaeth, ac atgyfeiriadau anaddas (e.e. heb fod ar adeg yn eu hadferiad i elwa o'r gwasanaeth). I ymateb i hynny, roedd safleoedd astudiaethau achos wedi gwneud ymdrechion i ddatblygu perthnasoedd gyda sefydliadau atgyfeirio ar ddechrau'r rhaglen ac ar sail barhaus. Roedd arfer da a nodwyd yn cynnwys darparu deunyddiau cyflwyniadol/ marchnata (e.e. cylchlythyrau) ar gyfer partneriaid atgyfeirio a gweithio'n agos gyda swyddfeydd y Ganolfan Byd Gwaith i gynyddu atgyfeiriadau priodol.

Yn Platfform a Cyfle Cymru, mae mentoriaid cymheiriaid yn gyfrifol am recriwtio darpar gyfranogwyr, gyda 'rhestrau hir' o atgyfeiriadau'n cael eu hadolygu ac unigolion yn cael eu dyrannu i fentoriaid cymheiriaid mewn cyfarfodydd wythnosol. Yn y ddwy lot, asesir pob achos er mwyn deall pa mor agos y maent at y farchnad lafur a beth yw eu hamgylchiadau unigol – gall hyn helpu llywio'r broses o ddyrannu mentoriaid cymheiriaid. Mae'r mentoriaid cymheiriaid yn cysylltu â darpar gyfranogwyr wedyn, ac yn eu cofrestru. Ar draws y gwasanaeth, caiff mentoriaid cymheiriaid eu paru â chyfranogwyr ar sail argaeledd

mentoriaid yn bennaf, er, lle bo modd, gellir paru cyfranogwyr yn ôl cyflwr neu nodweddion eraill.

Yn gyffredinol, mae'n ymddangos bod y broses yn gweithio'n effeithiol, ac roedd cwynion neu geisiadau i newid mentor cymheiriaid yn brin. Beth bynnag, mae cyfranogwyr yn debygol o weld mwy nag un mentor cymheiriaid. Yn Cyfle Cymru, mae cyfranogwyr yn gweithio gyda nifer o fentoriaid cymheiriaid trwy weithgareddau grŵp, ac mae Platfform wedi recriwtio gweithwyr peripatetig i symud tuag at fodel 'traws-fentora', i sicrhau pontio di-dor mewn achosion lle gall fod lleoedd gwag o ran mentoriaid cymheiriaid ac i sicrhau parhad gwasanaethau.

Asesiad cychwynnol a chynllunio gweithredu

Wrth ymuno â'r gwasanaeth, cynhelir asesiad o anghenion cyfranogwyr, a sut gall y gwasanaeth fodloni'r anghenion hynny orau, a datblygir cynllun gweithredu ar y cyd rhwng y cyfranogwyr a'r mentor. Caiff y cynllun gweithredu ei deilwra yn ôl hanes, dyheadau, ac anghenion/pellter y cyfranogwyr o'r farchnad lafur, a chaiff ei adolygu naill ai'n ffurfiol, neu yn y rhan fwyaf o achosion, yn anffurfiol mewn sgysiau gyda mentoriaid cymheiriaid. Yn y ddwy lot sy'n cael eu cwmparu gan Platfform, mae'r broses cynllunio gweithredu yn canolbwyntio ar 'Sylfaen ar gyfer Newid' a'r broses cynllunio nodau SMART, i helpu cyfranogwyr nodi nodau tymor byr a hirdymor, a'r cymorth sydd ei angen arnynt/y byddent yn dymuno'i gael i gyflawni'r nodau hyn, ac unrhyw rwystrau y gall fod rhaid iddynt eu goresgyn. Yn ardaloedd Cyfle Cymru, mae'r broses yn cynnwys defnyddio'r Olwyn Cyflogaeth, sef offeryn hunanasesu sy'n mesur gwaelodlin a chynnydd yn erbyn wyth categori'n ymwneud â chyflogaeth. Caiff cynnydd ei adolygu'n rheolaidd er mwyn nodi anghenion cymorth parhaus, i newid gweithgareddau arfaethedig a darparu adborth ar gynnydd cyfranogwyr. Amlygodd cyfweiliadau gyda mentoriaid cymheiriaid a chyfranogwyr fod y prosesau asesu a chynllunio gweithredu i weld yn gweithio'n effeithiol yn Cyfle Cymru a Platfform, er gwaethaf gwahaniaethau yn eu cynnwys.

Cymorth mentoriaid cymheiriaid a darparu gwasanaeth

Mae natur a dwyster cymorth mentoriaid cymheiriaid yn amrywio ar sail anghenion a galluoedd y cyfranogwr, a'i gynnydd hyd yma. Bydd y rheiny sydd wedi gwneud cynnydd da at ymadfer, sy'n hyderus ac yr ystyrir eu bod yn barod am waith, yn derbyn cymorth mentora dwyster isel (yn wythnosol yn aml) a help i chwilio am swydd neu baratoi CV. Mae cyfranogwyr eraill yn gweld eu mentoriaid cymheiriaid yn amlach, ar y dechrau o leiaf, gan ddibynnu ar eu hanghenion. Fodd bynnag, hyd yn oed pan fo cynnydd unigol wedi bod yn gryf, mae achosion o lithro nôl ac argyfyngau yn bosibl, felly gall dwyster cymorth gan fentor cymheiriaid newid i adlewyrchu hyn.

Adroddwyd bod llwyth achosion cyfartalog mentoriaid cymheiriaid rhwng 30 a 40 o gyfranogwyr yn gyffredin, er y byddai hyn yn amrywio ar unrhyw un adeg. Roedd y rhan fwyaf o'r mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd o'r farn bod eu llwyth achosion yn hylaw, gan eu bod yn cefnogi cyfranogwyr yr oedd lefelau eu hanghenion yn amrywio. Fodd bynnag,

mae trosiant uchel o ran mentoriaid cymheiriaid a chyfrifoldebau ychwanegol (e.e. tasgau gweinyddol) wedi'i gwneud hi'n anodd i rai ganolbwyntio ar ddarparu cymorth o ansawdd uchel gan eu bod wedi gorfod rheoli llwyth achosion mwy. Er mwyn helpu blaenoriaethu a chynllunio'u llwyth achosion, roedd safleoedd Cyfle Cymru wedi datblygu system godio Coch, Oren a Gwyrdd i ddosbarthu cyfranogwyr ar sail lefel y cymorth sydd ei angen a'r heriau a wynebier o ran cyflwr; byddai'r cod hwn yn newid wrth i gyfranogwyr symud ymlaen drwy'r gwasanaeth, gan ddibynnu ar faint o gymorth yr oeddent wedi'i dderbyn.

At ei gilydd, fe wnaeth y cyfranogwyr a gyfwelwyd nodweddu'u perthnasoedd gyda'r mentoriaid cymheiriaid fel rhai cadarnhaol ac ymddiriedus, grymusol, ac yn ysgogi amgylchedd o fod yn agored. Adroddont hefyd fod eu mentoriaid cymheiriaid wedi gwneud ymdrechion i gadw mewn cysylltiad, wedi'u trin ar sail gydradd, ac roeddent ar gael os oedd eu hangen. Codwyd ychydig o fân feirniadaethau ynghylch colli cyfarfodydd neu beidio â chadw cyswllt rheolaidd - a allai ymwneud â maint llwyth achosion mentor.

Mentoriaid cymheiriaid sy'n penderfynu pa gymorth yn gysylltiedig â chyflogaeth (ac ar ba ddwyster) a gynigir i gyfranogwyr, yn seiliedig ar barodrwydd a gallu'r cyfranogwyr. O ganlyniad, mae'r dull cyflenwi yn fwy hyblyg ac wedi'i deilwra yn ôl nodau ac anghenion cyfranogwyr. Ymatebodd cyfranogwyr yn gadarnhaol pan ofynnwyd iddynt am eu profiadau o'r gwasanaethau a dderbyniwyd ganddynt, gan eu cymharu'n ffafriol yn aml â phrofiad blaenorol o gymorth cyflogadwyedd a chyflogaeth prif ffrwd. Mae'r math o gymorth cyflogaeth a gynigir yn cynnwys:

- **Cyrsiau hyfforddi, cymwysterau ac ardystiadau'n gysylltiedig â gwaith** – yn gyffredin, cymysgedd o gyrsiau anffurfiol, anachrededig (yn ymwneud â datblygiad personol, hyder, llesiant a chyflogadwyedd yn aml) a chysiau mwy ffurfiol, achrededig ac ardystiadau (fel Cymorth Cyntaf, Hylendid Bwyd, Iechyd a Diogelwch a Thechnoleg Gwybodaeth). Mae'n ymddangos mai'r dystysgrif fwyaf poblogaidd yn gysylltiedig â gwaith yw'r cerdyn Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CSCS). Roedd darparwyr yn cynnwys mentoriaid cymheiriaid, darpariaeth ar-lein, darparwyr colegau a'r trydydd sector. Mae'n ymddangos bod cyfranogwyr yn mwynhau'r cyfleoedd dysgu a gynigir – wedi'u hachredu neu beidio – ac maent yn tueddu dilyn mwy nag un cwrs tra'u bod ar y rhaglen.
- **Cymorth cyflogadwyedd/cyflogaeth** - yn y lotiau dan wasanaeth Platfform, darperir cymorth cyflogadwyedd gan fentoriaid cymheiriaid, tra bod lotiau Cyfle Cymru'n defnyddio llawer o gynghorwyr cyflogaeth arbenigol. Yn y ddau achos, mae cymorth cyflogaeth yn cynnwys gweithio'n uniongyrchol â chyflogwyr cyn ac ar ôl lleoliad; paratoi CVs cyfranogwyr; a helpu gyda chwilio am swydd, ceisiadau a pharatoi ar gyfer cyfweiliad.
- **Profiad gwaith a lleoliadau gwirfoddol** - adroddwyd am heriau ar draws y gwasanaeth o ran dod o hyd i gyfleoedd lleoliad gwaith addas ar gyfer cyfranogwyr, ac mae lleoliadau gwirfoddol wedi tueddu bod yn rhai tymor byr. Archwilir yr heriau hyn ymhellach yn y cylch gwaith maes nesaf. Fodd bynnag, o ystyried eu gwerth potensial i helpu cyfranogwyr fynd ymlaen i gyflogaeth tymor hwy neu barhaol, gallai'r niferoedd

isel sy'n cael profiad o leoliadau gwaith awgrymu bod angen ymdrechion ychwanegol (gan Lywodraeth Cymru a darparwyr) i wella ymgysylltiad cyflogwyr â'r rhaglen.

Roedd cymorth ariannol ychwanegol ar gael, er enghraifft i brynu dillad ac offer yr oedd eu hangen ar gyfer gwaith, a gwelwyd bod hyn yn bwysig o ran dileu rhwystrau rhag symud ymlaen.

Ymadael â'r Gwasanaeth Di-waith

Gall cyfranogwyr adael y gwasanaeth drwy gynllunio hynny neu heb gynllunio, ac mae'r cyfrannau sy'n ymadael yn ôl pob llwybr yn amrywio gryn dipyn rhwng safleoedd astudiaeth achos.

Yn achos **ymadawiadau wedi'u cynllunio**, mentoriaid cymheiriaid, trwy ymgynghori â chyfranogwyr, sy'n penderfynu pan fyddant yn barod i adael, ar sail cyflawni'u deilliannau addysg neu gyflogaeth a phan fyddant yn teimlo eu bod wedi derbyn yr holl gymorth angenrheidiol. Er nad oes terfyn amser ar gyfer cyfranogi, y cyfnod cymorth yw chwe i saith mis ar gyfartaledd, er bod rhai wedi bod gyda'r gwasanaeth am dros ddwy flynedd. Mae cyfranogwyr sy'n symud ymlaen at waith yn cael cynnig cymorth ychwanegol ('hwyluso') am gyfnod o chwe mis ar ôl ymadael.

Mae **ymadawiadau heb eu cynllunio ac ymadawiadau cynnar** yn anochel o ystyried yr heriau sy'n wynebu'r grŵp targed, gyda'r rhesymau cyffredin dros ymadael yn gynnwys gadael yr ardal, iechyd meddwl neu llithro'n ôl o ran camddefnyddio sylweddau, carchariad, cyfranogwyr yn dod i'r casgliad nad yw'r gwasanaeth yn addas ar eu cyfer, neu lle'r oedd eu bywydau yn parhau'n rhy anhrefnus i barhau i ymgysylltu. Disgrifiodd pob un o'r lotiau ddulliau tebyg o ailsefydlu cyswllt gyda chyfranogwyr – roedd gweithdrefnau ymadael wedi'u tynhau ar draws nifer o lotiau yn y misoedd diwethaf er mwyn sicrhau bod ffeiliau'n cael eu cau yn gyflymach.

Perfformiad hyd yma

Ar ddiwedd Ionawr 2019, roedd 8,391 o unigolion wedi cofrestru gyda'r Gwasanaeth Di-waith, gyda recriwtio'n cynyddu'n gyson yn y 18 mis cyntaf o ddarparu'r gwasanaeth. Er mai Gogledd Cymru oedd yr unig lot i ragori ar eu targed cyfranogi proffiledig hyd at ddiwedd Chwarter 10, roedd lotiau Cwm Taf, Gwent, Powys a Bae'r Gorllewin wedi cyflawni 90 y cant neu fwy o'u targedau proffiledig. Ar gyfer y rhai 25 oed a hŷn y mae'r niferoedd sy'n cyfranogi agosaf at darged cyffredinol y rhaglen.

Adroddwyd bod gan ddwy ran o bump o'r holl gyfranogwyr broblemau camddefnyddio sylweddau yn ogystal â phroblemau iechyd meddwl, adroddodd ychydig yn fwy (45 y cant) bod ganddynt broblemau iechyd meddwl yn unig, a dim ond 14 y cant adroddodd am broblemau camddefnyddio sylweddau yn unig. Mae tua dwy ran o dair o'r holl gyfranogwyr yn wryw, gan gysoni â'r targed o ddau wryw i un fenyw, sy'n adlewyrchu dosbarthiad unigolion sy'n derbyn triniaeth ar gyfer camddefnyddio sylweddau.

At ei gilydd, mae'r gwasanaeth wedi gwneud cryn gynnydd yn erbyn dau fesur deilliannau allweddol, ond ar gyfer yr holl ddeilliannau eraill, mae llai o gynnydd na'r disgwyl wedi'i wneud yn y cam hwn. Yn bwysig, gallai hyn fod am nad yw darparwyr wedi adrodd am nifer o ddeilliannau eto, oherwydd dim ond pan fydd y cyfranogwr yn gadael y rhaglen (yn hytrach na phan gaiff deilliant ei gyflawni mewn gwirionedd) y gellir hawlio ar eu cyfer.

- **Mynd i mewn i gyflogaeth am dâl wrth ymadael:** Mae naw y cant o'r holl gyfranogwyr sy'n gadael y gwasanaeth wedi mynd i mewn i gyflogaeth o fewn 28 diwrnod o ymadael (529 o'r 5712 o gyfranogwyr sy'n ymadael hyd yn hyn) yn erbyn y targed o 15 y cant. Dim ond tri y chant o'r holl gyfranogwyr (151 o 5712 o gyfranogwyr) sydd i weld mewn gwaith o hyd ar ôl chwe mis. Dywedodd y rhan fwyaf o'r rhai a gyfwelwyd fod y targed cyflogaeth o 15 y cant yn heriol, er bod data a gasglwyd gan ddefnyddio'r Olwyn Cyflogaeth ar draws pob un o bum lot Cyfle Cymru yn dangos bod cyfranogwyr yn teimlo fwyfwy bod dod o hyd i waith o fewn eu gallu wrth iddynt wneud cynnydd.
- **Profiad gwaith a lleoliadau gwirfoddol:** dim ond 30 o gyfranogwyr oedd wedi cwblhau lleoliad profiad gwaith erbyn diwedd Ionawr 2019. Er bod niferoedd cymharol uwch wedi'u cofnodi fel rhai sydd wedi cwblhau cyfleoedd gwirfoddoli (288 o gyfranogwyr), maent yn debygol o amrywio o ddigwyddiadau undydd i rolau tymor hwy.
- **Chwilio am swydd, cymwysterau ac ardystiadau'n gysylltiedig â gwaith wrth ymadael:** ymddengys bod y rhaglen yn gorberfformio yn erbyn ei thargedau proffiledig ar gyfer chwilio am swydd a chymwysterau a enillwyd wrth ymadael, gyda'r mwyafrif o gymwysterau achrededig yn gymwysterau Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC) Lefel 1 neu 2 yn bennaf, er y cofnodwyd bod 25 o gyfranogwyr wedi gadael y gwasanaeth gyda chymhwyster Lefel 3 FfCChC (yn bwysig, dim ond un cymhwyster fesul cyfranogwr y gellir ei gofnodi ar y gronfa ddata monitro). Fe wnaeth rhyw chwech y cant o'r rheiny'n ymadael ennill ardystiad yn berthnasol i waith hefyd (388 o 5712 o gyfranogwyr).
- **Mynd i mewn i addysg a hyfforddiant wrth ymadael (y rhai 16-24 oed yn unig):** targed cyffredinol Cronfa Gymdeithasol Ewrop ar gyfer nifer y rhai 16-24 oed yn mynd i mewn i addysg a hyfforddiant yw 332 o gyfranogwyr, gyda 125 (38 y cant o darged y rhaglen) yn cyflawni'r deilliant hwn.

Yn ychwanegol at y deilliannau uchod, mae'r Gwasanaeth Di-waith hefyd yn cyfrannu hefyd at iechyd a llesiant gwell ar gyfer cyfranogwyr, ac at eu hadferiad a'u hail-integreiddio trwy gymorth cadarnhaol parhaus a phroses fwy effeithiol ar gyfer atgyfeirio at/ymgysylltu â darparwyr cymorth priodol. Canfu cyfweiliadau gyda chyfranogwyr y gwelir y gwasanaeth fel mwy na rhaglen cymorth cyflogaeth, gyda llawer ohonynt yn adrodd am well hyder a hunan-barch.

Caiff deilliannau meddalach eu nodi hefyd ar ffurflenni Ymadael cyfranogwyr lle mae'r rhain wedi'u llenwi. Lle mae'r data hwn ar gael, adroddwyd am welliannau mewn hyder a'r gallu i gael cymorth ychwanegol mewn dros hanner o'r achosion, gydag ychydig o dan hanner yn adrodd bod eu llesiant meddyliol naill ai'n well neu'n well o lawer ers ymuno â'r gwasanaeth.

Effeithiau canfyddedig - rhagolwg cynnar

Er y bydd effeithiau canfyddedig yn cael eu harchwilio yng nghanam nesaf y gwaith maes, ymddengys bod y gwasanaeth yn llenwi bwlch yn y ddarpariaeth ledled Cymru. Mae canfyddiadau cynnar yn awgrymu hefyd fod y Gwasanaeth Di-waith yn cyflawni'r nodau o helpu gwella rhagolygon y farchnad lafur i'r rheiny sydd bellaf i ffwrdd oddi wrthi – er na ellir dangos tystiolaeth o hyn trwy gynnydd yn erbyn targedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn unig.

Mae pob un o arweinwyr y prosiect yn teimlo bod mentoriaid cymheiriaid yn allweddol i lwyddiant y gwasanaeth. Er gwaetha'r lefelau trosiant uchel ym mron pob un o'r lotiau, disgrifiwyd lefelau uchel o ran boddhad yn eu swydd yng nghyfweliadau'r mentoriaid cymheiriaid – yn aml am eu bod yn teimlo eu bod yn gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl eraill a'u bod yn cael cyfle i fod ar yr 'ochr arall'.

Casgliadau interim ac argymhellion cynnar

Perfformiad ac effaith y gwasanaeth

Mae'r gyfradd recriwtio wedi cynyddu ar ôl cychwyn araf ym mlwyddyn un, er bod cryn amrywio i'w gael rhwng lotiau. Bydd angen i gyfraddau recriwtio mewn nifer o lotiau gynyddu i gyflawni targedau cyffredinol y rhaglen, yn enwedig ymhlith cyfranogwyr NEET 16-24 oed, a gall fod angen ailddosbarthu adnoddau neu fentoriaid cymheiriaid ychwanegol ar gyfer cyflawni.

Mae cyfranogwyr yn cyflawni ystod o ddeilliannau, yn cynnwys mynd ati i chwilio am swyddi wrth ymadael. Yn ogystal, maent yn disgrifio'r modd y mae'r rhaglen wedi cyfrannu at ystod o ddeilliannau 'meddal', yn cynnwys mwy o hyder, sefydlogrwydd a chymhelliant i symud ymlaen. Er bod nifer o enghreifftiau cadarnhaol wedi'u nodi, nid yw data ar 'ddeilliannau meddal' a gasglwyd ar y ffurflenni ymadael wedi'i gipio a'i adrodd yn gynhwysfawr ar draws y gwasanaeth, a gellid rhoi mwy o bwyslais ar beth yw canlyniadau allweddol ar gyfer llawer o gyfranogwyr y Gwasanaeth Di-waith.

Effeithiolrwydd cyflawni – gwerthuso prosesau

Mae'n ymddangos bod pob un o'r prosesau atgyfeirio, recriwtio a dyrannu mentoriaid cymheiriaid yn gweithio'n effeithiol. Er nad yw paru cyfranogwyr a mentoriaid yn ôl nodweddion penodol yn ymddangos yn gyffredin, nid yw hyn i weld yn broblem i rai cyfranogwyr – yn lle hynny, roedd yn ymddangos mai gallu eu mentor i ymdeimlo â nhw ar yr un lefel, gyda dealltwriaeth ac empathi, a pheidio â barnu, oedd bwysicaf.

Mae'r ddau ddarparwr yn defnyddio dulliau gwahanol o asesu a chynllunio gweithredu, ond yn y ddau achos, mae'n ymddangos bod y prosesau'n gweithio'n dda. Mae mentoriaid cymheiriaid yn chwarae rhan ganolog i helpu cyfranogwyr ymdrin â'r rhaglen a chael y gwasanaethau sydd ar gael o dani.

Mae'r cyfuniad o ddatblygiad personol a chymwysterau achrededig sy'n canolbwyntio ar waith yn galluogi bodloni ystod o anghenion ac i gyfranogwyr wneud cynnydd ar eu cyflymder eu hunain. Mae canfyddiadau cynnar yn awgrymu, er bod cyfranogwyr yn croesawu cymorth gyda chyflogadwyedd (e.e. datblygu CV, cymorth i chwilio am swydd), mae'r gyfran sy'n manteisio ar leoliadau gwirfoddoli a lleoliadau gwaith yn is na'r disgwyl. Mae hyn yn bwysig gan y gall lleoliadau o'r fath esgor ar fuddion cadarnhaol i gyfranogwyr sydd i ffwrdd o'r gweithle am gryn amser, neu sy'n ceisio chwilio am waith am y tro cyntaf.

Argymhellion interim

Mae ein hargymhellion interim yn canolbwyntio ar fesurau i helpu sicrhau bod y rhaglen yn cyflawni ei thargedau cyfranogi a deilliannau terfynol, ac yn cynnwys: cynyddu nifer y mentoriaid cymheiriaid; recriwtio/adleoli staff i alluogi mentoriaid i ganolbwyntio ar eu rolau; a defnyddio arbenigwyr cyflogaeth yn ardaloedd pob un o'r lotiau - i helpu bodloni targedau cyflogaeth y gwasanaeth.

Argymhellir ymagwedd fwy strategol at ymgysylltu â chyflogwyr hefyd, er mwyn cynyddu cyfleoedd lleoliadau gwaith a chyfleoedd parhaol posibl, a gallai Llywodraeth Cymru chwarae rhan hefyd i fynd i'r afael â stigma cyflogwyr mewn perthynas â hanesion o iechyd meddwl a chamddefnyddio sylweddau.

1. Cyflwyniad/Cefndir

- 1.1 Ym mis Mai 2018, comisiynwyd ICF Consulting Services (ICF) ac Ymchwil Arad gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad o'r Gwasanaeth Di-waith. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau yn y cam interim o'r gwerthusiad, ac fe'i dilynir gan adroddiad terfynol ym mis Chwefror 2020.

Y Gwasanaeth Di-waith

- 1.2 Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn cyflogi ac yn hyfforddi mentoriaid cymheiriaid i ddarparu cymorth cyflogaeth holistig i bobl ddi-waith a chanddynt broblemau camddefnyddio sylweddau a/neu iechyd meddwl. Mae'r rhaglen yn targedu'r rhai 16-24 oed Nad Ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET), a'r rhai di-waith yn yr hirdymor neu'r rhai economaidd anweithgar dros 25 oed. Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn adeiladu ar y Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau blaenorol a ariannwyd o dan raglen gynharach Cronfa Gymdeithasol Ewrop ac a ddaeth i ben yn 2014.
- 1.3 Mae'r prosiect yn derbyn £8.8 miliwn o dan Flaenoriaeth 1 Cronfa Gymdeithasol Ewrop a £2.7 miliwn o dan Flaenoriaeth 3 Cronfa Gymdeithasol Ewrop (gan dargedu mynd i'r afael â thlodi trwy gyflogaeth gynaliadwy a chyflogaeth ieuencid yn y drefn honno). Cyfunir hyn gydag arian cyfatebol gan Lywodraeth Cymru a'r Gronfa Weithredu ar Gamddefnyddio Sylweddau (pecyn cyllid wedi'i glustnodi i gyflawni'r strategaeth camddefnyddio sylweddau), yn rhoi cyfanswm o £17.3 miliwn mewn cyllid prosiect wedi'i gynllunio hyd at fis Awst 2020.
- 1.4 Darperir y gwasanaeth ar draws saith o 'lotiau' yng Nghymru, bob un ohonynt yn cwmpasu ardal ddaearyddol benodol sy'n cyd-fynd ag Ardaloedd Byrddau Iechyd Lleol. Caiff y gwasanaeth ei ddarparu gan ddau gonsortiw o ddarparwyr yn cwmpasu pum lot a dwy lot yn y drefn honno. Darperir mwy o fanylion am y gwasanaeth ym Mhennod 2.

Dull a methodoleg gwerthuso

- 1.5 Nod cyffredinol y gwerthusiad yw gwerthuso perfformiad ac effaith ganfyddedig y Gwasanaeth Di-waith yn erbyn y nodau, amcanion a'r targedau a bennwyd ar ei gyfer. O fewn hyn, ceir amcanion penodol a meysydd i ymchwilio iddynt, fel yr amlinellir isod.

- Perfformiad gwirioneddol a pherfformiad canfyddedig y gwasanaeth o ran lleihau nifer y rhai NEET 16-24 oed a'r rhai di-waith yn yr hirdymor neu'r rhai economaidd anweithgar dros 25 oed; gwella iechyd a llesiant cyfranogwyr; a chefnogi ymadferiad parhaus.
- Effeithiolrwydd y broses gyflenwi, gan archwilio nodweddion tebyg a gwahaniaethau rhwng ardaloedd, dylanwad y cyd-destun lleol, a beth sy'n gweithio'n dda neu beth ellid ei wella.
- Profiad cyfranogwyr o'r gwasanaeth trwy gydol taith y cyfranogwyr, a'u canfyddiadau o'r deilliannau a'r effeithiau a gyflawnwyd.
- P'un a yw'r argymhellion o'r gwerthusiad o'r Gwasanaeth Mentora Cymheiriaid blaenorol (Maguire, Holloway a Bennett, 2014) wedi'u mabwysiadu, a chyfraniad y gwasanaeth at themâu trawsbynciol Cronfa Gymdeithasol Ewrop, sef cyfle cyfartal, datblygu cynaliadwy a mynd i'r afael â thlodi/allgau cymdeithasol.

1.6 Mae'r fethodoleg werthuso yn cynnwys:

- cam cychwyn a chwmpasu (i ddylunio'r ymagwedd derfynol, datblygu offer gwaith maes a chytuno ar samplau);
- dau gylch o waith maes astudiaethau achos ansoddol (mewn pump o saith ardal y gwasanaeth); a
- chasglu a dadansoddi gwybodaeth fonitro.

1.7 Mae'r adroddiad hwn wedi'i seilio'n anad dim ar gylch cyntaf gwaith maes astudiaethau achos, a ddadansoddwyd gan ddefnyddio dull ymchwil naratif. Roedd hwn yn canolbwyntio ar agweddau prosesau'r gwerthusiad ac fe'i cynhaliwyd rhwng Tachwedd 2018 a Chwefror 2019.

1.8 Roedd gwaith achos astudiaethau achos yn cynnwys ymweliadau â phump o'r saith o lotiau (Gogledd Cymru, Dyfed, Bae'r Gorllewin, Caerdydd a'r Fro, a Chwm Taf), a chyfweliadau ansoddol gydag arweinwyr y prosiect, arweinwyr gwasanaethau/prosiectau lleol, mentoriaid cymheiriaid, cyfranogwyr a phartneriaid cyflawni ym mhob ardal. Mae Tabl 1.1 yn rhoi trosolwg o'r cyfweliadau ar draws y pum ardal.

Tabl 1.1 – Cyfweiliadau ansoddol a gynhaliwyd yn ystod yr astudiaethau achos

Grŵp	Disgrifiad	Nifer cyfweiliadau
Arweinwyr y prosiect	Staff arweiniol â chyfrifoldebau cyffredinol dros weithrediadau Cyfle Cymru a Plattform	2
Arweinwyr gwasanaethau / prosiectau lleol	Staff prosiect â chyfrifoldeb dros ardaloedd lleol neu lotiau	5
Staff prosiect	Staff prosiect â chyfrifoldebau gweinyddol neu gyfrifoldebau eraill	6
Mentoriaid cymheiriaid	Mentoriaid cymheiriaid yn weithredol ym mhob ardal – rhwng 2 a 4 fesul ardal	17
Partneriaid cyflawni	Rhwng 2 a 4 unigolyn fesul ardal, i adlewyrchu ystod y partneriaid yr ymgysylltwyd â nhw ar draws yr ardaloedd	16
Cyfranogwyr	Yn cynnwys cyfranogwyr 16-24 oed a thros 25	30

- 1.9 Cynhaliwyd cyfweiliad manwl gyda'r arweinydd gwasanaethau lleol ar gyfer y ddwy lot arall (Gwent a Phowys) er mwyn triongli canfyddiadau o'r astudiaethau achos. Cynhaliwyd cyfweiliadau ffôn ansoddol hefyd gyda phedwar o gynrychiolwyr Byrddau Cynllunio Ardal (BCA)¹ yng Ngogledd Cymru, Caerdydd a'r Fro, Cwm Taf a Bae'r Gorllewin.
- 1.10 Mae'r adroddiad hefyd yn cyflwyno dadansoddiad o'r data monitro gwybodaeth cronol a oedd ar gael pan ysgrifennwyd hwn (hyd at ddiwedd Chwarter 10, Ionawr 2019), ac o'r data deilliannau meddal a ddarparwyd gan dimau'r prosiect.

Strwythur yr adroddiad

- 1.11 Mae rôl yr adroddiad interim hwn yn driphlyg, sef, darparu:
- cipolwg ar gyflawniad y prosiect hyd yma, gan gynnwys profiad a phersbectif y cyfranogwyr, mentoriaid cymheiriaid a staff cyflenwi gyda'r bwriad o lywio'r modd y mae'r gwasanaeth yn parhau i ddatblygu (gwerthusiad ffurfiannol);
 - trosolwg o gynnydd a pherfformiad hyd yma (hyd at ddiwedd January 2019); a
 - chipolygon cynnar ar effaith ganfyddedig y Gwasanaeth Di-waith fel y'i gwelir gan y rhai a gyfwelwyd², gan archwilio effeithiau posibl yn fanylach yn ail gylch gwaith maes astudiaethau achos.

¹ Sefydlwyd Byrddau Cynllunio Ardal (BCAau) yn 2010 fel rhan o'r trefniadau newydd i gyflawni'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.

² Nid oes modd cynnal gwerthusiad o ddeilliannau cymharol oherwydd absenoldeb grŵp rheoli neu sefyllfa wrthweithiol. Cynlluniwyd dull gwerthuso yn seiliedig ar brosesau i hwyluso archwilio deilliannau ac effaith ganfyddedig y Gwasanaeth Di-waith ymhlith y rheiny sy'n derbyn/cyflenwi cymorth, yn ogystal ag ystyried p'un a yw'r gwasanaeth yn cael ei gyflenwi fel y bwriadwyd.

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

- Mae **Pennod 2** yn rhoi trosolwg o'r Gwasanaeth Di-waith, ei darddiad a'i ddatblygiad, a'r swyddogaeth mentoriaid cymheiriaid;
- Mae **Pennod 3** yn adolygu proses gyflenwi'r gwasanaeth, gan ddefnyddio profiadau darparwyr, partneriaid, rhanddeiliaid a chyfranogwyr i adolygu ei effeithiolrwydd;
- Mae **Pennod 4** yn adolygu perfformiad y gwasanaeth hyd yma, yn erbyn y targedau a bennwyd ar ei gyfer, ac adolygiad cynnar o'r effeithiau canfyddedig ar gyfer cyfranogwyr, partneriaid cyflenwi a'r seilwaith cymorth ehangach; a
- Mae **Pennod 5** yn rhoi ein casgliadau dros dro ac argymhellion.

1.13 Er mwyn sicrhau bod yr unigolion a gyfranogodd yn yr astudiaeth yn aros yn ddienw, mae unrhyw enwau a nodir yn yr adroddiad hwn wedi'u newid (os nad eu dileu). Lle dyfynnir cyfranogwyr, nid yw hyn wedi'i briodoli i'w lot gwasanaeth.

2. Rhaglen y Gwasanaeth Di-waith

- 2.1 Mae'r bennod hon yn rhoi trosolwg o raglen y Gwasanaeth Di-waith, gan nodi ei nodau ac amcanion, strwythur a phartneriaethau cysylltiedig, ac yn disgrifio datblygiad y rhaglen a'r ddamcaniaeth sy'n sail iddi.

Nodau ac amcanion y rhaglen

- 2.2 Mae'r Gwasanaeth Di-waith yn un gydran o'r **rhaglen strategol Law yn Llaw at Gymru iach ar Waith**. Mae'r rhaglen yn gweithio gyda chyflogwyr, gweithwyr ieuchyd proffesiynol ac unigolion ar hyd a lled Cymru i helpu pobl o oedran gweithio i gadw'n ffit ac iach a helpu cyflogwyr i wella'u perfformiad trwy greu gweithleoedd iach.
- 2.3 Mae'r rhaglen yn cwmpasu dwy elfen:
- Y **Gwasanaeth Cymorth yn y Gwaith** (IWS) - model adsefydlu galwedigaethol sydd â'r nod o gynyddu cyfraddau cadw swydd a lleihau perygl ymadael â'r gwaith yn sgil materion yn gysylltiedig ag ieuchyd. Gan dargedu gweithwyr mewn busnesau bach a chanolig â chyflyrau cyhyrsgerbydol, problemau ieuchyd meddwl, a/neu faterion yn ymwneud â chamddefnyddio cyffuriau ac alcohol, nod IWS yw lleihau effaith absenoldeb salwch ac afiechyd ar economi Cymru;
 - Y **Gwasanaeth Di-waith** – mae'n darparu cymorth cyflogaeth holistig i ddau grŵp diffiniedig (pobl ifanc 16-24 oed Nad Ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET), a'r rhai di-waith yn yr hirdymor/economaidd anweithgar 25 oed a hŷn) sydd â materion cysylltiedig yn ymwneud â chamddefnyddio sylweddau a/neu ieuchyd meddwl. Mae'r gwasanaeth yn adeiladu ar y Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau blaenorol a ariannwyd gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, ac mae'n defnyddio mentoriaid cymheiriaid i gefnogi, cynghori a chynnig cymorth cyflogaeth.

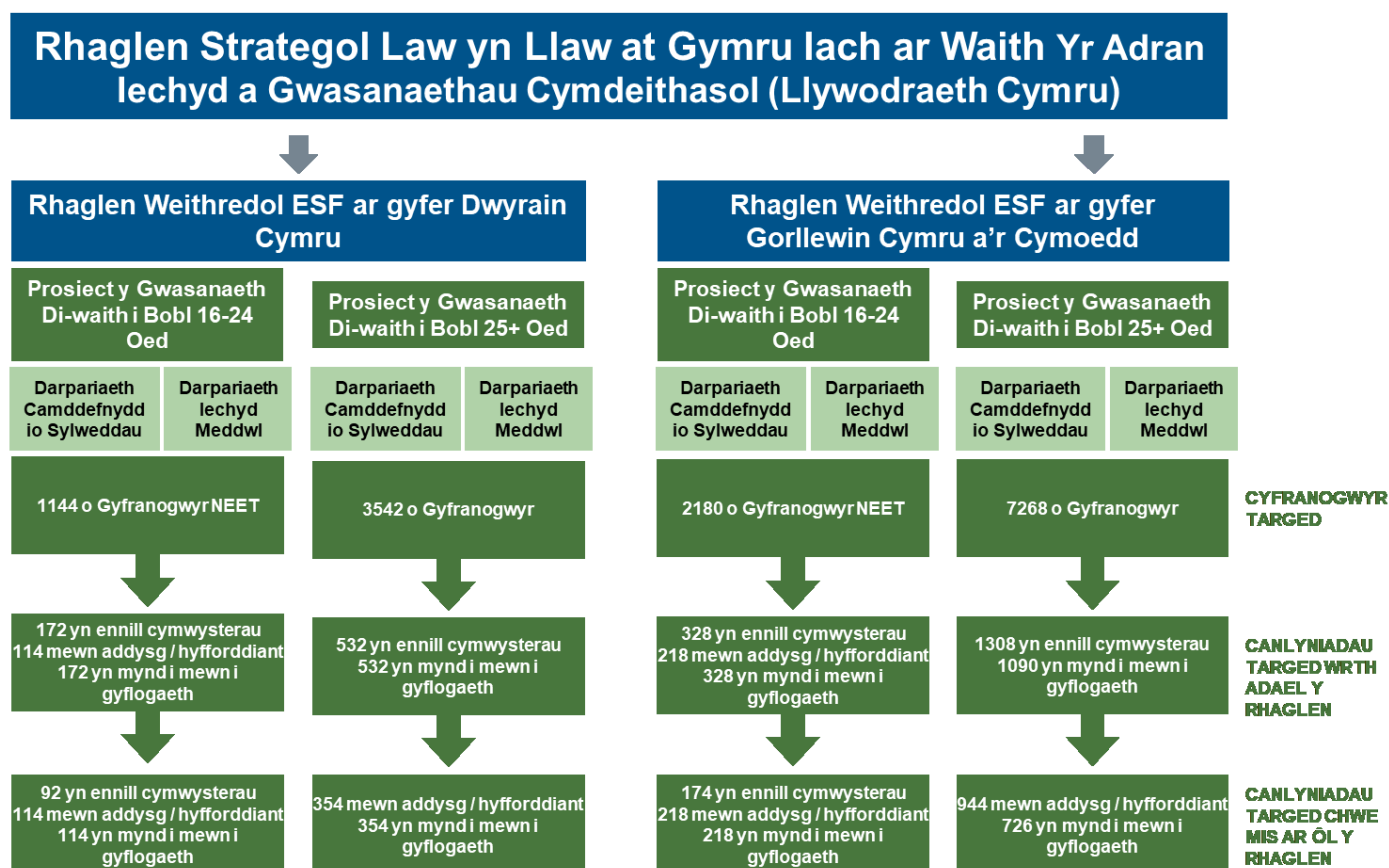
Strwythur y rhaglen

- 2.4 Darperir y Gwasanaeth Di-waith ar draws saith o lotiau, sy'n cyd-fynd ag Ardaloedd Byrddau Iechyd Lleol fel a ganlyn:
- **Gwasanaeth Cyfle Cymru:** cyflenwir y gwasanaeth mewn pump o'r saith lot gan bartneriaeth consortiwm o ddarparwyr y trydydd sector yn cynnwys Barod (Drugaid yn ffurfiol), CAIS, Hafal, Kaleidoscope, ac WCADA. Y pum lot a gwmpesir yw Gogledd Cymru, Gwent, Dyfed, Bae'r Gorllewin a Phowys.

- **Platfform gyda NewLink Wales:** darperir y gwasanaeth yn y ddwy lot sy'n weddill (Caerdydd a'r Fro, a Chwm Taf) gan bartneriaeth rhwng dau ddarparwr, yr elusen iechyd meddwl a llesiant Platfform (Gofal yn flaenorol) a'r elusen camddefnyddio sylweddau a llesiant NewLink Wales. Mae rhan o'r gwasanaeth yng Nghwm Taf (darpariaeth i'r rhai 16-24 oed yn unig) wedi'i his-gontractio i Barod wedyn hefyd. At ddibenion yr adroddiad hwn, cyfeirir at y bartneriaeth hon fel 'Platfform'.

2.5 Caiff y lotiau eu grwpio yn ôl ardal Cronfa Gymdeithasol Ewrop (h.y. Rhaglenni Gweithredol Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd), gyda Ffigur 2.1 yn dangos cyfranogwyr disgwyledig, a'r canlyniadau disgwyledig wrth ymadael a chwe mis ar ôl cwblhau.

Ffigur 2.1 – Trosolwg o dargedau ar gyfer y Gwasanaeth Di-waith



2.6 Yn gyffredinol, disgwylir i ryw 14,134 o gyfranogwyr gyfranogi yn y rhaglen (3,324 o rai 16-24 oed a 10,810 o rai 25 oed a hŷn), ac o'r rheiny:

- disgwylir i 2,340 (17 y cant o'r holl gyfranogwyr) ennill cymwysterau wrth ymadael, a 1,564 (11 y cant o'r holl gyfranogwyr) ychwanegol chwe mis ar ôl ymadael;

- disgwylir i 2,172 (15 y cant o'r holl gyfranogwyr) fynd i mewn i addysg a hyfforddiant wrth ymadael, a 332 (2 y cant o'r holl gyfranogwyr) ychwanegol chwe mis ar ôl hynny; a
- byddai 2,122 (15 y cant o'r holl gyfranogwyr) mewn gwaith wrth ymadael, a 1,412 (10 y cant o'r holl gyfranogwyr) ychwanegol chwe mis ar ôl ymadael.

Cyllido'r rhaglen

2.7 Lanswyd y Gwasanaeth Di-waith ym mis Medi 2016, ac yn dilyn estyniad bydd yn gweithredu hyd at fis Awst 2020. Mae'r prosiect yn derbyn £8.8 miliwn o dan Flaenoriaeth 1 Cronfa Gymdeithasol Ewrop (gyda'r nod o drechu tlodi trwy gyflogaeth gynaliadwy) a £2.7 miliwn o dan Flaenoriaeth 3 Cronfa Gymdeithasol Ewrop (sy'n targedu cyflogaeth ieuenctid). Cyfunir hyn gydag arian cyfatebol gan Lywodraeth Cymru a'r Gronfa Weithredu ar Gamddefnyddio Sylweddau, pecyn cyllid wedi'i glustnodi i gyflawni strategaeth camddefnyddio sylweddau Cymru. Mae hyn yn rhoi cyfanswm cyllideb o **£17.3 miliwn** mewn cyllid prosiect. Dangosir dosbarthiad y cyllid hwn, yn ôl ardal Cronfa Gymdeithasol Ewrop ac ar gyfer y grwpiau, sef y rhai 16-24 oed a'r rhai dros 25 oed, yn Nhabl 2.1.

Tabl 2.1 – Trosolwg o'r cyllid ar gyfer y Gwasanaeth Di-waith

Prosiect	Cyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop	Cyllid Llywodraeth Cymru	Cyfanswm cot y Prosiect
Dwyrain Cymru 16-24	£700,000	£700,000	£1,400,000
Dwyrain Cymru 25+	£2,167,696	£2,167,696	£4,335,392
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd 16-24	£2,000,000	£666,666	£2,666,666
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd 25+	£6,672,000	£2,224,000	£8,896,000
Cyfanswm	£11,539,696	£5,758,362	£17,298,058

Nodweddion allweddol y Gwasanaeth Di-waith

2.8 Mae'r rhaglen yn gwneud defnydd helaeth o brofiad, ac egwyddorion sylfaenol, y Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau blaenorol - sef darparu cymorth holistig trwy fodel mentoriaid cymheiriaid, yn seiliedig ar gyfranogiad gwirfoddol, a gyda mynediad at gymorth cyflogadwyedd a chyflogaeth arbenigol wedi'i deilwra i'r unigolyn (Maguire, Holloway a Bennett, 2014). Yn ogystal, gall cyfranogwyr sydd wedi mynd yn ddigon pell yn eu hadferiad dderbyn hyfforddiant a chymorth hefyd i ddod yn fentoriaid cymheiriaid neu weithio i'r gwasanaeth eu

hunain. Disgrifir nodweddion allweddol y Gwasanaeth Di-waith isod, a thrafodir ei effeithiolrwydd ym Mhennod 3.

Mentoriaid cymheiriaid

- 2.9 Mae mentoriaid cymheiriaid yn tynnu ar eu profiadau eu hunain o gamddefnyddio sylweddau, cyflyrau iechyd meddwl ac anhwylderau deuol (diffinnir yma fel materion yn ymwneud â chamddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl sy'n cyd-ddigwydd), a'r rhwystrau y maent yn eu creu, i ddarparu cymorth, arweiniad ac eiriolaeth i gyfranogwyr y gwasanaeth. Yn ychwanegol at y cymorth a ddarperir i gyfranogwyr, gall mentoriaid cymheiriaid elwa hefyd o feithrin hyder gwell a datblygu sgiliau allweddol yn eu rôl. Mewn rhai achosion, gallai hyn arwain at gyfleoedd cyflogaeth yn y dyfodol gydag asiantaethau eraill sy'n cefnogi ystod o grwpiau agored i niwed.
- 2.10 Mae rôl y mentor cymheiriaid, yn ôl y contract rhwng Llywodraeth Cymru a darparwyr y Gwasanaeth Di-waith, yn cynnwys:
- cofrestru cyfranogwyr potensial, naill ai wyneb yn wyneb neu dros y ffôn, a chynnal asesiadau cymhwysedd cychwynnol;
 - cyflwyno sesiynau mentora cymheiriaid un i un a grŵp dewisol;
 - cysylltu â thîm y Gwasanaeth Di-waith i sicrhau y gellir dangos tystiolaeth o gymhwysedd yn unol â gofynion Cronfa Gymdeithasol Ewrop;
 - darparu eiriolaeth a chymorth ymarferol i sicrhau atgyfeiriadau effeithiol;
 - sicrhau mynediad i'r gwasanaeth ar gyfer cyfranogwyr â gofynion penodol, fel gofynion iaith, gofynion corfforol neu feddyliol;
 - gweithio gyda chyflogwyr, gweithwyr gofal iechyd proffesiynol a rhanddeiliaid eraill i gefnogi a hyrwyddo'r gwasanaeth; a
 - chynnal cofnodion o gyfranogwyr, gan gynnwys adroddiadau interim a therfynol am y rhai sy'n ymadael.
- 2.11 Yn yr adolygiad o'r llenyddiaeth ymchwil a gynhwyswyd yn y cam cychwyn a chwmpasu o'r gwerthusiad³ yn ogystal â chynlluniau busnes y Gwasanaeth Di-waith, rhoddwyd pwyslais ar bwysigrwydd mentora cymheiriaid yn cael ei ddarparu gan gymheiriaid cymwys er mwyn sicrhau cymorth adeiladol, strwythuredig a heb

³ Darperir llyfryddiaeth o'r llenyddiaeth ymchwil a adolygwyd yn ystod y cam hwn yn Atodiad 1

farnu i gynorthwyo cyfranogwyr i gynnal eu taith ymadfer. Pan gânt eu cyflwyno'n dda, dangoswyd bod dulliau mentora cymheiriaid yn cynnig ystod o fuddion, fel:

- gwella mynediad at grwpiau sy'n 'anodd eu cyrraedd';
- ehangu mynediad at wasanaethau cymorth i unigolion ag anableddau seiciatrig (Davidson et al, 1999); a
- chyflawni a chynnal ymadfer ac adsefydlu ar gyfer unigolion â phroblemau camddefnyddio sylweddau (Comisiwn Polisi Cyffuriau'r DU, 2008).

2.12 Mae'r model mentora cymheiriaid yn seiliedig ar yr egwyddor 'cydgymorth' – yn hytrach na pherthynas gofalwr-claf draddodiadol, lle mae profiad cyffredin yn sail i berthynas rhwng rhai cydradd â'i gilydd, ond gydag un partner yn meddu ar y sgiliau a'r arbenigedd i gefnogi'r llall. Mae hyn yn golygu hefyd fod mentora cymheiriaid yn annog ymagwedd fwy rymusol, lle mae'r mentor a'r sawl sy'n cael ei fentora yn gweithio ar y cyd i 'gydgynhyrchu canlyniadau'. Mae hyn yn trosglwyddo pŵer tuag at dderbynnydd y gwasanaeth ac i ffwrdd oddi wrth y berthynas draddodiadol 'weithgar' rhwng darparwr/gweithiwr proffesiynol a'r claf 'goddefol', gan esgor ar fuddion ychwanegol, yn cynnwys:

- hybu hunan-barch, hyder, gwydnwch, a sgiliau meddau cysylltiedig;
- derbynyddion yn fwy tebygol o ymgysylltu â mentoriaid cymheiriaid, cymryd cyngor ganddynt, a'u hystyried fel modelau rôl; a
- dangos i gleientiaid ei bod yn bosibl adeiladu bywyd newydd beth bynnag oedd eu cefndir blaenorol.

2.13 Un dylanwad allweddol ar y Gwasanaeth Di-waith oedd Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau blaenorol Cronfa Gymdeithasol Ewrop, (2009 – 2014) a oedd yn canolbwyntio ar unigolion â phroblemau camddefnyddio sylweddau (Maguire, Holloway a Bennett, 2014). Tynnodd y prosiect sylw at fantais cyfuno mentora cymheiriaid gyda chymorth cyflogaeth arbenigol, gyda'r gwersi allweddol ar gyfer darpariaeth y dyfodol (a amlinellir isod) wedi'u nodi yn y gwerthusiad o'r prosiect.

- Mae darpariaeth yn fwyaf effeithiol pan fydd yn cyflawni cydbwysedd rhwng ymagwedd 'un ateb sy'n addas i bawb' ac ymagwedd benagored/ddi-strwythur: lle caiff cyfeiriad a chyflymder ymyriadau eu teilwra i'r unigolyn. Gall llwybr cychwynnol 'safonol' sy'n cynnwys un neu fwy o gyrsiau byr helpu gydag ymgysylltu a rhoi canlyniadau cyflym.

- Mae gwaith un i un o ansawdd da gan staff a mentoriaid cymheiriaid yn hollbwysig i sicrhau deilliannau llwyddiannus. Mae sgiliau, gwybodaeth a rhinweddau personol y mentoriaid a'r mathau o berthnasoedd y maent yn eu datblygu gyda chleientiaid yn arbennig o bwysig.
- Mae mentora da yn golygu: cynnal cymhelliant i ymgysylltu, creu cynlluniau gweithredu, gwaith ymarferol i helpu pobl i mewn i gyflogaeth, a gweithio effeithiol mewn partneriaeth gydag asiantaethau eraill.

Capasiti a llwyth achosion mentoriaid cymheiriaid

- 2.14 Crynhoir yn Nhabl 2.2 nifer a phriodweddau'r mentoriaid cymheiriaid sy'n gweithio ym mhob un o'r pum ardal astudiaethau achos pan wnaed gwaith achos astudiaethau achos. Fel mae'r tabl yn dangos, roedd nifer y mentoriaid cymheiriaid ym mhob lot yn amrywio gryn dipyn, o bump yn unig yng Nghwm Taf i 23 yng Ngogledd Cymru. Mae gan bob un o lotiau Cyfle Cymru 'arbenigwyr cyflogaeth' pwrpasol ar waith (disgrifir yn fanwl yn 2.31 isod) ac mae rhai wedi sefydlu rolau mentoriaid cymheiriaid cynorthwyol gwirfoddol ac am dâl hefyd er mwyn i'r cyfranogwyr gael profiad o fod yn fentor cymheiriaid.

Tabl 2.2 – Mentoriaid cymheiriaid ac arbenigwyr cyflogaeth yn ôl ardaloedd yr astudiaeth achos

Lot	Mentoriaid Cymheiriaid	Gwryw	Benyw	Llwyth achosion cyfartalog	Mentoriaid Cymheiriaid Cynorthwyol	Arbenigwyr Cyflogaeth
Gogledd Cymru	23	11	12	30	4	3
Dyfed	11	5	6	30	3	1
Bae'r Gorllewin	18	9	9	35-40	0	3
Cwm Taf	5	1	4	30-40	0	0
Caerdydd a'r Fro	7	3	4	30-40	0	0

- 2.15 Fel y dengys y tabl, adroddwyd bod llwyth achosion cyfartalog mentoriaid cymheiriaid rhwng 30 a 40 o gyfranogwyr yn gyffredin, er bod pob un o'r mentoriaid wedi adrodd y byddai hyn yn amrywio ar unrhyw un adeg. Mewn un achos, adroddodd mentor cymheiriaid fod ganddo gymaint â 70 i 80 o gyfranogwyr i'w cynorthwyo ym mlwyddyn gyntaf y rhaglen. Roedd y rhan fwyaf o'r mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd o'r farn bod eu llwyth achosion yn hylaw, gan eu bod yn cefnogi cyfranogwyr yr oedd lefelau eu hanghenion yn amrywio (a gallent wahaniaethu ar unrhyw adeg yn y rhaglen). Fodd bynnag, adroddodd llawer o'r mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd y gallai cyfrifoldebau ychwanegol ar gyfer tasgau gweinyddol a rhai tasgau cyflogadwyedd/cyflogaeth (fel adnabod cyflogwyr

ar gyfer cyfleoedd lleoliadau) dynnu'u sylw i ffwrdd oddi wrth waith gyda'r cyfranogwyr.

- 2.16 Trwy gydol dwy flynedd gyntaf y rhaglen, mae trosiant mentoriaid cymheiriaid wedi bod yn uchel. Mae mentoriaid cymheiriaid wedi gadael y rhaglen am amrywiaeth o resymau o ddod o hyd i gyflogaeth yn rhywle arall (e.e. rôl arall o fewn sefydliad y darparwr) i salwch hirdymor (weithiau'n gysylltiedig â materion camddefnyddio sylweddau neu iechyd meddwl blaenorol). Mewn ychydig o achosion, disgrifiodd arweinwyr y prosiect fentoriaid cymheiriaid yn gadael gan nad oeddent yn gweddu'n iawn ar gyfer y rhaglen neu'r rôl. Mewn rhai ardaloedd, Dyfed er enghraifft, mae cyfraddau trosiant uchel wedi mynd law yn llaw â dod o hyd i fentoriaid cymheiriaid newydd a'u recriwtio – mae hyn wedi golygu bod y gwasanaeth wedi bod yn gweithredu islaw'r capasiti ar gyfer cyfnodau amser parhaus.
- 2.17 Yn ardaloedd Cwm Taf a Chaerdydd a'r Fro, trosiant mentoriaid cymheiriaid uchel oedd un o'r rhesymau dros gyflwyno dau fentor 'peripatetig', a fyddai'n gweithio rhwng y ddwy ardal dros gyfnodau o absenoldeb yn sgil lleoedd gwag, salwch ac absenoldebau eraill er mwyn cynnal parhad gwasanaethau.

Sgiliau a chymwyseddau mentoriaid

- 2.18 Ar sail tystiolaeth ymchwil (e.e. Chinman et al, 2012), mae cynllun busnes y Gwasanaeth Di-waith yn amlinellu'r sgiliau a'r cymwyseddau canlynol ar gyfer mentoriaid cymheiriaid.
- Gallu i hunanreoli eu cyflwr eu hunain, a'r gallu i arddangos strategaethau ar gyfer cynnal iechyd a llesiant emosiynol da y gellir eu rhannu;
 - Sgiliau cyfathrebu o ran defnyddio'u profiad eu hunain yn gynhyrchiol ac annog eraill i rannu'u profiadau;
 - Modelu rôl – defnyddio'u profiad eu hunain o'r hyn sydd wedi gweithio'n dda o ran hunanreoli;
 - Gallu i empathieiddio a dangos dealltwriaeth, gyda sgiliau rheoli perthnasoedd i bennu ffiniau;
 - Sgiliau cymhellol;
 - Sgiliau asesu anghenion a gosod nodau, yn cynnwys adnabod pan nad yw cymorth cymheiriaid yn briodol; a
 - Gwybodaeth am y system ofal.

- 2.19 Darperir hyfforddiant i fentoriaid cymheiriaid newydd er mwyn eu galluogi i:
- ddefnyddio'u 'profiad bywyd' yn y ffordd fwyaf effeithiol;
 - eu helpu i ddeall y ddamcaniaeth a'r ymarfer sy'n sail i'w rôl (yn cynnwys sylweddoli beth yw ei chyfyngiadau); a'u
 - galluogi i amddiffyn eu hadferiad eu hunain wrth rannu gwersi o'u profiad mewn modd heb farnu.

Recriwtio a hyfforddi mentoriaid cymheiriaid

- 2.20 Canfu'r ymgynghoriadau gyda mentoriaid cymheiriaid a staff eraill y prosiect fod y mentoriaid cymheiriaid sy'n gweithio ar hyn o bryd yn dod o amrywiaeth o gefndiroedd, ac yn cyfrannu ystod o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad at y rôl. Mewn rhai achosion, roeddent wedi cael eu recriwtio ar ôl ymwneud yn uniongyrchol â'r prosiect Mentora Cymheiriaid blaenorol. Roedd mentoriaid cymheiriaid eraill wedi'u recriwtio'n benodol ar gyfer y rhaglen gyfredol ar y dechrau neu yn ystod cyfnodau hwyrach o ran darparu'r gwasanaeth (lle bu trosiant sylweddol ymhlith mentoriaid cymheiriaid).
- 2.21 Lle mae cyfranogwyr y rhaglen wedi mynd yn ddigon pell yn eu hadferiad, gellir eu recriwtio i rôl mentor cymheiriaid. Yn yr achosion hyn, bydd cymorth ychwanegol yn cael ei ddarparu i'w helpu i ymgartrefu yn y rôl ac i weithio'n effeithiol gyda chyfranogwyr.
- 2.22 Er bod gan rai mentoriaid cymheiriaid presennol brofiad blaenorol o'r rôl, nid oedd unrhyw brofiad gan rai eraill, ac felly roeddent yn cyfrannu sgiliau a phrofiad gwahanol, cydategol. Roedd y rhain yn cynnwys unigolion a oedd wedi gweithio fel cynghorwyr ar raglenni cyflogaeth blaenorol neu gyda grwpiau targed tebyg mewn ystod o gapasitïau, yn ogystal â rhai eraill â phrofiad o'r lluoedd arfog a'r gwasanaeth iechyd.
- 2.23 Ymhlith yr holl fentoriaid cymheiriaid eraill a gyfwelwyd, y ffactor sy'n eu huno yw eu 'profiad bywyd' o faterion iechyd meddwl a/neu gamddefnyddio sylweddau (naill ai drwy fod wedi cael profiad o hyn eu hunain neu wedi bod â ffrindiau agos neu aelodau'r teulu a oedd wedi wynebu materion o'r fath). Yn ogystal, un ffactor cymhellol cyffredin ymhlith mentoriaid cymheiriaid oedd diddordeb i 'roi rhywbeth yn ôl' a helpu pobl eraill i ddod trwy frwydrau tebyg i'r rheiny y gallent hwythau fod wedi cael profiad ohonynt eu hunain. Er bod yr holl fentoriaid cymheiriaid a oedd â

phrofiad uniongyrchol o faterion yn ymwneud ag iechyd meddwl a/neu gamddefnyddio sylweddau wedi symud gryn ffordd i lawr eu llwybrau personol at ymadfer, pwysleisiodd staff y prosiect bod modd llithro'n ôl o hyd. I'r perwyl hwnnw, mae arweinwyr y prosiect, a'u cydweithwyr, wedi ceisio darparu amgylchedd priodol o gefnogol i fentoriaid cymheiriaid gyflawni'u rôl, a byddant yn mynd ati i wirio'r mentoriaid cymheiriaid yn rheolaidd.

2.24 Pwysleisiwyd pwysigrwydd **hyfforddiant** priodol ar gyfer mentoriaid cymheiriaid, yn enwedig y rheiny a oedd wedi'u recriwtio o blith cyfranogwyr presennol y prosiect, ar draws y cyfweleion. Fodd bynnag, adroddwyd am wahaniaethau yn natur a dwyster yr hyfforddiant a oedd yn cael ei gynnig ar ôl recriwtio rhwng lotiau Cyfle Cymru a Platfform.

2.25 Yn lotiau **Cyfle Cymru**, ac yn dilyn argymhellion o'r gwerthusiad blaenorol o fentora cymheiriaid, mae rhaglen o hyfforddiant datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) wedi'i datblygu ar gyfer mentoriaid cymheiriaid tra'u bod mewn swydd. Mae CAIS a Hafal wedi defnyddio model hyfforddi a datblygu Academi Mentora Cymheiriaid⁴ sy'n amlinellu tair haen o hyfforddiant a chymwysterau (wedi'u hardystio gan Agored Cymru lle bo'n briodol) y gall mentoriaid cymheiriaid wneud cynnydd drwyddynt. Caiff yr holl hyfforddiant ei ddarparu'n fewnol, ac mae staff y prosiect wedi adrodd bod y rhaglen yn sicrhau bod mentoriaid cymheiriaid mewn sefyllfa dda i ymgeisio am swyddi gwahanol, ac i ddangos eu gallu a'u proffesiynoliaeth i ddarpar gyflogwyr yn y dyfodol.

- Cwblheir Haen 1 o fewn y chwe mis cyntaf yn y swydd, cyn llwyddo mewn cyfnod prawf, ac mae'n cynnwys hyfforddiant ymsefydlu fel diogelu, ffiniau a moeseg a diogelu data a chofnodi data, yn ogystal â chwblhau 20 awr o fentora cymheiriaid ac 20 awr o rwydweithio.
- Cwblheir Haen 2 o fewn y 12 mis cyntaf yn y swydd, ac mae'n cynnwys hyfforddiant craidd fel ymwybyddiaeth o gamddefnyddio sylweddau, ymwybyddiaeth o iechyd meddwl a chyfweld cymhellol, yn ogystal â'r cyfle i astudio ar gyfer Lefel Cymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ) mewn Gwybodaeth, Cyngor ac Arweiniad. Mae hefyd yn gofyn am gwblhau

⁴ Mae partneriaid eraill Cyfle Cymru yn gweithio tuag at ddeilliannau'r Academi Mentora Cymheiriaid hefyd, ond mae cynnydd wedi bod yn arafach oherwydd trosiant uchel staff.

100 o oriau o fentora cymheiriaid, 100 o oriau o rwydweithio a datblygu digwyddiad gwirfoddoli.

- Mae Haen 3 yn cynnwys cwblhau cymhwyster a gydnabyddir yn allanol yn eu maes arbenigol, er enghraifft NVQ Lefel 3 neu 4 mewn Hyfforddi, lechyd a Gofal Cymdeithasol - ffocws ar Gamddefnyddio Sylweddau / ffocws ar lechyd Meddwl neu Hyfforddi'r Hyfforddwr. Mae cymwysterau sy'n berthnasol i sectorau eraill ar gael hefyd, er enghraifft Diplomau mewn Gwasanaethau Cwsmeriaid, Gweinyddu Busnes neu Gyngor ac Arweiniad. Hefyd, mae Haen 3 yn cynnwys 500 o oriau o fentora cymheiriaid, 500 o oriau o rwydweithio, datblygu digwyddiad gwirfoddoli a darparu goruchwyliaeth i un aelod o'r tîm o leiaf.

- 2.26 Adroddodd mentoriaid cymheiriaid Cyfle Cymru a gyfwelwyd bod ystod o gyfleoedd hyfforddi ar gael iddynt, a'u bod yn cael eu hannog yn weithredol i nodi unrhyw hyfforddiant ychwanegol y teimlent yr oedd ei angen. Ar gyfer staff newydd, roedd yr hyfforddiant cychwynnol/ymsefydlu yn cael ei ategu hefyd gan gyfleoedd i gysgogi mentoriaid cymheiriaid mwy profiadol cyn ymgymryd â'u llwyth achosion eu hunain.
- 2.27 Yn **Platfform**, adroddodd mentoriaid cymheiriaid a recriwtiwyd ar ddechrau'r prosiect eu bod wedi derbyn rhaglen bythefnos o ymsefydlu a hyfforddiant cychwynnol ar y dechrau, a'u bod yn parhau i gael hyfforddiant yn barhaus dros ddwy flynedd gyntaf y rhaglen.
- 2.28 Fodd bynnag, disgrifiodd y rheiny a recriwtiwyd yn fwy diweddar mai dim ond ychydig o amser ymsefydlu/hyfforddiant a gawsant ar y dechrau - adroddodd un mentor cymheiriaid nad oedd wedi cael unrhyw fath o amser ymsefydlu pan gafodd ei recriwtio ac eithrio cwpwl o oriau o gysgodi cydweithiwr mwy profiadol. Teimlwyd y byddai mwy o hyfforddiant a chymorth cychwynnol wedi bod yn ddefnyddiol, er bod yr holl fentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd wedi disgrifio eu bod wedi derbyn cymorth gwerthfawr gan eu cyd-fentoriaid.
- 2.29 Pan gynhaliwyd y gwaith maes ansoddol (Medi 2018 – Ionawr 2019) roedd Platfform yn ailddatblygu eu cynnig hyfforddiant i fentoriaid cymheiriaid er mwyn gwella hyfforddiant cychwynnol ac ymsefydlu, ac i ddatblygu arbenigedd hyfforddi yn fewnol – yn enwedig pecynnau'n ymwneud â darparu gwasanaeth a mentora, ac ar gyfer hyfforddiant parhaus ar destunau fel gwydnwch yn y gweithle.

- 2.30 Yn olaf, adroddodd y mentoriaid cymheiriaid ym mhob un o'r pum ardal astudiaethau achos eu bod wedi elwa o gymorth parhaus gan eu cydweithwyr, yn anffurfiol neu drwy sesiynau ôl-drafod mwy strwythuredig, ac yn enwedig yn dilyn unrhyw brofiadau a barodd ofid. Fel y disgrifiodd ddau fentor cymheiriaid:
- 'Weithiau, rydyn ni'n gweld neu'n clywed pethau nad ydyn ni wedi cael hyfforddiant i ddelio â nhw. Weithiau, mae'n gallu adleisio gyda chi – yn enwedig os ydych chi'n adnabod rhywun yr oed hwnnw, neu os oes gennych blentyn yr oed hwnnw neu rywbeth'.
- 'Gall y swydd fod yn anodd weithiau; o ran y pethau rydych yn eu clywed. Y bore 'ma, cawsom rywun a oedd yn rhegi ac yn taro'r bwrdd, ond mae'r ffaith ein bod i gyd yn gallu siarad am y peth – rydym i gyd yn cyd-dynnu'n dda, ac mae hynny'n gwneud gwahaniaeth o ran straen yn y gweithle. Gallaf godi'r ffôn i unrhyw un'.

Arbenigwyr cyflogaeth a chymorth cyflogaeth

- 2.31 Mae cryn gorff o dystiolaeth i'w gael sy'n dangos y gall bod yn y gwaith gyfrannu'n sylweddol at adferiad camddefnyddwyr sylweddau, meithrin eu hail-integreiddio a lleihau'r tebygolrwydd o lithro'n ôl (Comisiwn Polisi Cyffuriau y DU, 2008). Yn yr un modd, dangoswyd bod unigolion nad ydynt mewn gwaith yn fwy tebygol o ddioddef o gyflyrau iechyd meddwl na'r rheiny sydd mewn gwaith; gwelir iechyd meddwl fel canlyniad diweithdra a ffactor risg ar gyfer diweithdra (Ford et al., 2010). Fodd bynnag, mae cyfranogwyr y Gwasanaeth Di-waith yn wynebu cyfres o rwystrau allanol rhag sicrhau cyflogaeth, yn cynnwys: agweddau negyddol ymhlith cyflogwyr at unigolion â hanesion o gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau (Comisiwn Polisi Cyffuriau y DU, 2008); a chymwysterau a phrofiad gwaith blaenorol cyfyngol. Mae hyn yn golygu ei bod yn bwysig ymgysylltu â chyflogwyr sy'n barod i gynnig cyfleoedd gwaith a'u galluogi i reoli unrhyw risgiau (gwirioneddol a chanfyddedig) o weithio gyda'r grŵp targed hwn. Wrth wneud hynny, bydd modd mynd i'r afael â'r stigma sy'n gysylltiedig â defnydd problemus o gyffuriau a darparu mwy o gyfleoedd i gyfranogwyr.
- 2.32 Un o'r gwersi pwysig ac argymhellion o'r prosiect Mentoriaid Cymheiriaid blaenorol oedd bod canlyniadau cyflogaeth ar eu cryfaf pan gaiff cymorth mentoriaid cymheiriaid ei gyfuno â chymorth cyflogaeth arbenigol (Maguire, Holloway a Bennett, 2014). Roedd defnyddio arbenigwyr cyflogaeth yn cynnig ystod o fuddion posibl, yn cynnwys cyfrannu eu dealltwriaethau a'u profiad penodol o'r materion

sy'n wynebu'r grŵp targed wrth ddod o hyd i waith. Hefyd, fe wnaethant helpu i ddarparu adnodd pwrpasol i ganolbwyntio ar faterion cyflogaeth fel bod modd i fentoriaid cymheiriaid ganolbwyntio ar ymgysylltu â chyfranogwyr a'u cynorthwyo.

- 2.33 Yn y rhaglen gyfredol, roedd pob un o lotiau **Cyfle Cymru** wedi recriwtio arbenigwyr cyflogaeth o'r cychwyn, gyda saith o arbenigwyr cyflogaeth mewn swyddi ar draws lotiau'r astudiaethau achos adeg yr ymweliad⁵ a thri o arbenigwyr cyflogaeth yng Ngwent a Phowys (adeg yr alwad driongli).
- 2.34 Ym mhob ardal, mae'r arbenigwyr cyflogaeth yn gweithio ochr yn ochr â mentoriaid cymheiriaid, sy'n atgyfeirio chyfranogwyr atynt pan ystyrir eu bod yn barod am waith. Mae hyn wedi galluogi mentoriaid cymheiriaid i ganolbwyntio'u sylw ar recriwtio, darparu cymorth parhaus, a datblygu sgiliau cymdeithasol ac emosiynol chyfranogwyr. Yn eu tro, gall yr arbenigwyr cyflogaeth ganolbwyntio ar
- ddarparu sgiliau cyflogadwyedd (datblygu curriculum vitae (CV), ymarfer cyfweliad, ac ati);
 - ymgysylltu â chyflogwyr i sicrhau a sefydlu lleoliadau gwaith a/neu leoliadau gwirfoddol;
 - cael mynediad i hyfforddiant ychwanegol penodol i waith ar gyfer chyfranogwyr;
 - cynorthwyo gyda cheisiadau am swydd a chynorthwyo chyfranogwyr i mewn i waith; a
 - darparu cymorth yn gysylltiedig â chyflogaeth i'r rheiny sydd mewn gwaith.
- 2.35 Mae mentoriaid cymheiriaid yn parhau i gadw cyswllt gyda chyfranogwyr ar ôl iddynt gael eu hatgyfeirio at yr arbenigwyr cyflogaeth, er mwyn galluogi mynd i'r afael ag unrhyw anghenion cymorth sy'n parhau.
- 2.36 Roedd yr arbenigwyr cyflogaeth yn dod o ystod o gefndiroedd, yn cynnwys gweithio ar raglenni cyflogaeth 'prif ffrwd', gweithio fel mentor cymheiriaid, a rhai eraill gyda chefnidiroedd recriwtio, cyngor ar yrfaedd ac adnoddau dynol. Roedd profiad blaenorol o weithio gydag unigolion yr ystyrir eu bod yn 'anodd eu cyrraedd' yn ffactor cyffredin hefyd ar draws yr arbenigwyr cyflogaeth ym mhob ardal.

⁵ Tri yng Ngogledd Cymru, tri ym Mae'r Gorllewin ac un yn Nyfed.

- 2.37 Yn nwy lot **Platfform**, roedd cymorth cyflogadwyedd a chyflogaeth yn cael ei ddarparu gan fentoriaid cymheiriaid, fel estyniad i'w rôl graidd i ymgysylltu a chefnogi. Mae cefndiroedd cymorth cyflogaeth perthnasol gan rai mentoriaid; er enghraifft, roedd un mentor cymheiriaid yn arfer bod yn Gynghorydd Cyflogaeth i'r rheiny a oedd yn cyfranogi ar y Rhaglen Waith. Pan gynhaliwyd ymweliad yr astudiaeth achos, roedd mentor cymheiriaid yng Nghwm Taf wedi cael ei ddyrchafu i rôl cymorth cyflogaeth benodol (yn debyg i rôl yr arbenigwyr cyflogaeth yn Cyfle Cymru) gyda phrosiect Caerdydd a'r Fro er mwyn helpu gwella cynnydd yn erbyn targedau cyflogaeth.
- 2.38 Fel yr amlinellir yn fanylach ym Mhennod 3, disgrifiodd y mentoriaid cymheiriaid eu bod yn cynnig ystod o gymorth i gyfranogwyr i symud ymlaen tuag at waith ac i mewn i waith, pan oeddent o'r farn eu bod yn barod i wneud hynny. Roedd hyn yn cynnwys helpu drafftio neu ddiweddarau CVs, helpu gyda chwilio am swydd, a threfnu mynediad at ddarpariaeth hyfforddiant naill ai ar y safle neu yn eiddo'r darparwr.

Cymorth ychwanegol

- 2.39 Roedd y prosiect mentora cymheiriaid blaenorol yn dangos pwysigrwydd mynediad at ffynonellau cymorth ategol hefyd o ran cyflawni deilliannau cyflogaeth a chyflogadwyedd (Maguire, Holloway a Bennett, 2014). Roedd y rhain yn amrywio o gymorth ymarferol gyda threfniadau cludiant, gofal plant a gofal, i wneud atgyfeiriadau at ddarpariaeth gofal iechyd benodol y tu hwnt i gylch gwaith y gwasanaeth – yn cynnwys cynyddu ymwybyddiaeth ehangach ymhlith gweithwyr gofal iechyd proffesiynol a rhai eraill, gan gynnig llwybrau atgyfeirio potensial at y gwasanaeth. Fel yr archwilir yn fanylach ym Mhennod 3, mae gallu cynnig cymorth ychwanegol yn parhau'n gydran bwysig o gynnig y Gwasanaeth Di-waith i helpu cyfranogwyr oresgyn rhwystrau allanol sy'n atal eu cynnydd drwy'r gwasanaeth.

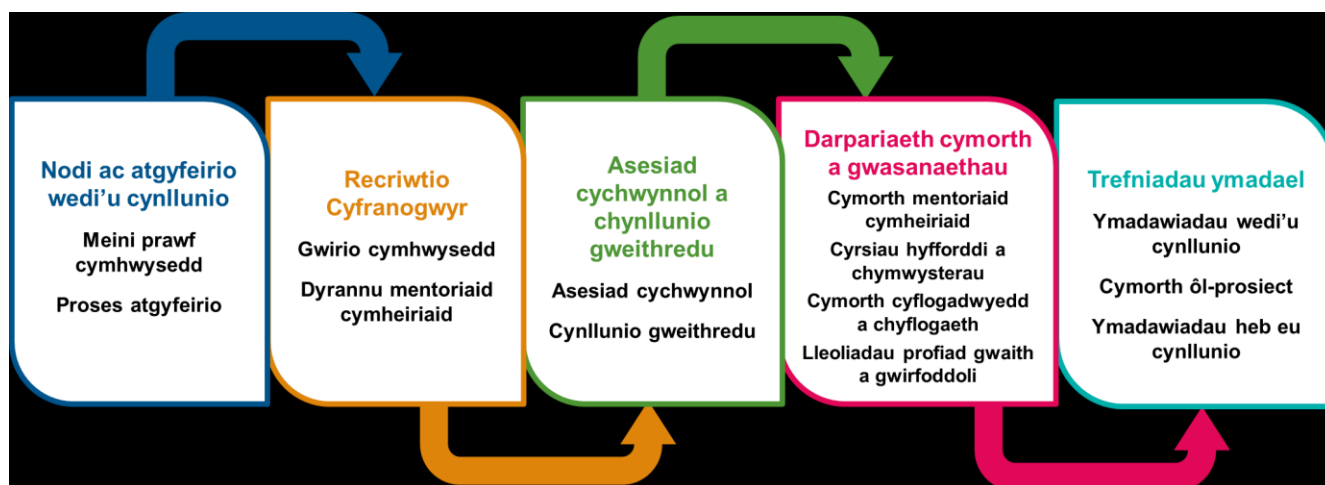
3. Cyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith

- 3.1 Mae'r bennod hon yn defnyddio dull ymchwil naratif i ddisgrifio nodweddion allweddol y modelau cyflenwi a ddilynwyd ym mhob un o bum ardal yr astudiaeth achos, gan ddilyn ymagwedd 'taith cyfranogwyr' (taith cyfranogwr pan fydd yn dechrau ei ymgysylltiad â'r Gwasanaeth Di-waith hyd nes eu bod yn gadael y rhaglen). Er y dilynwyd model cyffredin bras ym mhob ardal, tynnir sylw at wahaniaethau mewn ymagwedd, ac effeithiolrwydd cyffredinol y model a archwiliwyd.

Model cyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith

- 3.2 Mae'r model cyffredin hwn yn cynnwys pum cam, fel y dangosir yn Ffigur 3.1, gan ddechrau gyda nodi ac atgyfeirio, trwy recriwtio, asesu a chynllunio gweithredu, cymorth mentoriaid cymheiriaid a chyflenwi'r gwasanaeth, i ymadael â'r rhaglen. Adolygir pob un o'r camau yn y model yn fanylach isod.

Ffigur 3.1 – Crynodeb o fodel cyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith



Nodi ac atgyfeirio

Meini prawf cymhwysedd a'u cymhwyso

- 3.3 Dilynwyd y meini prawf cymhwysedd cyffredin ar gyfer y rhaglen ar draws bob un o'r pum ardal astudiaethau achos (ac ardaloedd y ddwy lot a oedd yn weddill), gyda chyfranogwyr yn:
- Breswlydd yng Nghymru ac yn byw mewn ardal lot benodol;
 - Ar adeg sefydlog yn eu hadferiad o faterion yn ymwneud ag iechyd meddwl neu gamddefnyddio sylweddau/alcohol; a

- Naill ai rhwng 16 a 24 oed ac yn NEET neu'n 25 a hŷn a naill ai'n ddi-waith am dros 12 mis neu'n economaidd anweithgar (h.y. heb fod yn chwilio am waith).

- 3.4 Roedd ystyriaethau eraill yr adroddwyd amdanynt wrth asesu addasrwydd cychwynnol darpar gyfranogwyr yn cynnwys unrhyw faterion diogelu (h.y. p'u a allai darpar gyfranogwr beri risg i gyfranogwyr eraill), a ph'un a oedd darpar gyfranogwyr yn dioddef o broblemau iechyd meddwl difrifol. Fodd bynnag, ar draws y pum safle, roedd amharodrwydd i droi pobl i ffwrdd, ac yn nodedig am nad oedd darpariaeth gyfwerth ar gyfer y grwpiau targed penodol yn y rhan fwyaf o ardaloedd. Ynghyd â hyn, roedd dealltwriaeth y gall llawer o gyfranogwyr sy'n cael eu recriwtio fod gryn bellter i ffwrdd oddi wrth y farchnad lafur ac yn annhebygol o fod yn barod am waith, hyd yn oed gyda chymorth y rhaglen. Er bod rhan fwyaf y cyfranogwyr yn hapus gydag ansawdd cymorth, gallai'r amharodrwydd i droi pobl i ffwrdd gael effaith ar effeithlonrwydd y gwasanaeth o hyd. Archwilir hyn ymhellach yng nghanam nesaf y gwerthusiad.
- 3.5 Mewn achosion lle canfuwyd bod unigolion yn anaddas ar gyfer y rhaglen, adroddodd pob gwasanaeth eu bod wedi gwneud ymdrechion i'w hatgyfeirio at ddarpariaeth allanol neu fewnol amgen sy'n fwy priodol i'w hanghenion. Fodd bynnag, mewn nifer o achosion, nodwyd y gallai opsiynau atgyfeirio fod yn gyfyngedig, yn enwedig i unigolion â chyflyrau iechyd meddwl, a golygai rhestrau aros presennol nad oedd modd gweithredu ar atgyfeiriadau yn syth bob tro.
- 3.6 Yn y rhan fwyaf o achosion, mae darpar gyfranogwyr yn gyfrifol am ddangos tystiolaeth o'u cymhwysedd, yn cynnwys darparu prawf o gyfeiriad a rhifau Yswiriant Gwladol. Mewn rhai ardaloedd, lle mae perthnasoedd gydag atgyfeirwyr yn arbennig o gryf, gellid darparu gwybodaeth am gymhwysedd cyfranogwyr ymlaen llaw (er enghraifft, gan hyfforddwyr gwaith yn achos atgyfeiriadau gan y Ganolfan Byd Gwaith).
- 3.7 Gan fod cyfranogwyr yn gallu datgelu materion yn ddiweddarach i'w mentoriaid cymheiriaid, efallai na fydd gwasanaethau yn gwybod/deall yn llwyr beth yw ehangder yr heriau y gall cyfranogwr fod yn eu hwynebu wrth ddod i mewn i'r gwasanaeth a phan ddaw i wirio cymhwysedd. Roedd hyn yn ymwneud yn bennaf â chyfranogwyr na ddatgelodd faterion cyffuriau ac alcohol blaenorol neu barhaus, gan y byddai cyfranogwyr yn gweld weithiau bod hyn yn denu mwy o stigma na materion iechyd meddwl, yn enwedig yng ngolwg darpar gyflogwyr.

- 3.8 Mae prosesau a ddilynwyd i gynyddu a chynnal ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth wedi cynnwys ymweld â phartneriaid atgyfeirio potensial ac atgyfeirwyr presennol i sicrhau cynnal ymwybyddiaeth, gan gynhyrchu cylchlythyrau a 'thaflenni ffeithiau', a sefydlu trefniadau atgyfeirio penodol gyda darparwyr unigol (i gael mwy o fanylion am y prosesau hyn, gweler 3.3).

Ffynonellau atgyfeirio

- 3.9 Ym mhob un o bum ardal astudiaeth achos, buddsoddwyd cryn amser ac ymdrech i ddatblygu perthnasoedd yn rhagweithiol gyda sefydliadau atgyfeirio potensial ar ddechrau'r prosiect ac yn barhaus trwy gydol y prosiect. Cynorthwywyd yr ymdrechion hyn mewn nifer o achosion gan berthnasoedd a oedd yn bodoli'n barod, a ddatblygwyd yn aml yn ystod y prosiect mentora cymheiriaid blaenorol, rhwng aelodau staff sefydliadau ac aelodau staff unigol. Mewn achosion eraill, golygai'r gofyniad i wneud cysylltiadau newydd, a newidiadau o ran staff, bod angen meithrin perthnasoedd o'r newydd.
- 3.10 Er bod cyfran yr atgyfeiriadau a dderbyniwyd yn ôl ffynhonnell yn amrywio rhwng y pum prosiect, swyddfeydd **Y Ganolfan Byd Gwaith** ddaeth i'r amlwg fel y llwybr recriwtio mwyaf cyffredin i lawer (e.e. yn cyfrif am ryw 80 y cant o'r holl atgyfeiriadau a dderbyniwyd ym Mae'r Gorllewin). Roedd **ffynonellau allweddol eraill** atgyfeiriadau ar draws y pum ardal yn cynnwys:
- Y Gwasanaeth Prawf – ffynhonnell allweddol gwasanaethau/timau cymunedol cyffuriau ac alcohol ac iechyd meddwl yng Ngogledd Cymru, Caerdydd a'r Fro a Chwm Taf;
 - Partneriaid y trydydd sector – er enghraifft Remploy, ac ystod o bartneriaid lleol a chenedlaethol â chylchoedd gwaith cyffuriau, alcohol ac iechyd meddwl;
 - Atgyfeiriadau mewnol – er enghraifft oddi wrth bartneriaid gwahanol yn unol â'u cylchoedd gwaith unigol; a
 - Hunanatgyfeirio – gan bwysleisio pwysigrwydd hyrwyddo'r gwasanaeth i'r cyhoedd.
- 3.11 Dangoswyd ystod y partneriaid gan brosiect Gogledd Cymru, a ddisgrifiodd ei fod wedi derbyn atgyfeiriadau oddi wrth 168 o sefydliadau partner gwahanol, gyda dros hanner (91, sef 54 y cant) yn gwneud un neu ddau atgyfeiriad yn unig ers dechrau'r prosiect.

- 3.12 Mewn mannau eraill, roedd ymdrechion yn cael eu gwneud i ehangu ffynonellau atgyfeirio potensial. Er enghraifft, mae prosiect Caerdydd a'r Fro yn ceisio sefydlu cysylltiadau gyda'r Gwasanaeth Carchardai, i ddarparu cymorth i garcharorion sy'n bodloni meini prawf cymhwysedd y prosiect wrth gael eu rhyddhau. Os canfyddir bod yr ymagwedd hon yn effeithiol, gallai gael ei hystyried yn ehangach ar draws y rhaglen.
- 3.13 Fodd bynnag, mewn rhai achosion, roedd llwybrau atgyfeirio potensial a ragwelwyd ar y dechrau wedi bod yn llai effeithiol na'r disgwyl. Yn Nyfed, er enghraifft, derbyniwyd nifer gymharol fach o atgyfeiriadau gan feddygon teulu a'r sector iechyd ehangach (er y derbyniwyd atgyfeiriadau oddi wrth y timau cyffuriau ac alcohol mwy arbenigol a'r timau iechyd meddwl cymunedol). Roedd y rhesymau am hyn yn aneglur, er mai un rheswm posibl oedd anawsterau a wynebai mentoriaid cymheiriaid ac arweinwyr gwasanaethau o ran 'mynd heibio i weithwyr y dderbynfa' mewn meddygfeydd teulu. Mewn mannau eraill, yng Ngogledd Cymru er enghraifft, adroddwyd bod sefydliadau lleol a oedd yn gyfrifol am faterion iechyd ehangach wedi dechrau darparu gwasanaethau cyfeillio a mentora tebyg i'r Gwasanaeth Di-waith, ac felly nid oeddent yn atgyfeirio darpar gyfranogwyr ymlaen. Y Gwasanaeth Di-waith yw'r unig wasanaeth o hyd sy'n darparu cyflogaeth ar sail cymorth yn unol â'r model hwn, ac ar y raddfa hon, ar gyfer y garfan benodol hon o unigolion.
- 3.14 Yn ehangach, soniwyd am gyfres o faterion cyffredin a oedd yn dylanwadu ar effeithiolrwydd yr ymagwedd atgyfeirio, yn cynnwys: rhai darparwyr atgyfeirio potensial heb fod yn ymwybodol o fanylion y gwasanaeth na'i feini prawf cymhwysedd; trosiant staff uchel (yn y prosiectau ac ymhlith darparwyr atgyfeiriadau potensial) gan olygu bod gofyn parhau â'r ymdrech i hyrwyddo'r gwasanaeth.
- 3.15 Un mater olaf o ran atgyfeiriadau oedd cystadleuaeth oddi wrth wasanaethau eraill a oedd yn targedu grwpiau targed tebyg. Codwyd hyn fel mater penodol i'r gwasanaeth ar gyfer pobl 16-24 oed yng Nghwm Taf, a oedd wedi gweld cystadleuaeth oddi wrth wasanaethau eraill ar gyfer pobl ifanc NEET. Eglurwyd hefyd, gan nad yw'r rhai 16 i 18 oed yn gallu hawlio lwfans ceisio gwaith (JSA), ni allent gael eu hatgyfeirio trwy lwybr y Ganolfan Byd Gwaith. I wrthbwysu hyn, disgrifiodd y prosiect ei fod wedi ceisio sefydlu cysylltiadau gydag ysgolion lleol fel ffynhonnell cyfranogwyr ifanc posibl.

Effeithiolrwydd y broses atgyfeirio

- 3.16 At ei gilydd, adroddwyd yn gyffredin bod ansawdd atgyfeiriadau, o ran addasrwydd y cyfranogwyr ar gyfer y prosiectau, yn uchel. Y prif reswm a adroddwyd dros beidio â chynnig cymorth i gyfranogwr drwy'r Gwasanaeth Di-waith efallai oedd nad oedd wedi cyrraedd adeg ddigon sefydlog yn ei adferiad i allu cyfranogi ac elwa o'i gysylltiad â'r gwasanaeth. Mewn rhai achosion eraill, daeth effaith diweithdra hirdymor sydd wedi ymwreiddio i'r amlwg fel rhwystr ychwanegol rhag ymgysylltu. Hyd yn oed mewn achosion o'r fath, roedd yn arfer cyffredin i'r cyfranogwr dan sylw gael ei atgyfeirio'n ôl/at sefydliad arall i ddarparu cymorth hyd nes ei fod yn gallu ymgysylltu'n llawn â'r prosiect.
- 3.17 Fel yn yr enghraifft isod, nid yw pob o'r rheiny sy'n cael eu hatgyfeirio ymlaen at y Gwasanaeth Di-waith yn gweld bod y cymorth yn addas i'w hanghenion. Fodd bynnag, hyd yn oed yn yr achosion hyn, bydd y gwasanaeth yn ceisio atgyfeirio neu gyfeirio cyfranogwyr at gymorth mwy addas.

Profiad cyfranogwr – Cyfle Cymru

Cafodd myfyriwr gradd Meistr sy'n dioddef o orbryder ei hatgyfeirio at y gwasanaeth gan Ganolfan Adnoddau Iechyd Meddwl leol. Cysylltodd mentor cymheiriaid o'r Gwasanaeth Di-waith â hi, eglurodd yn fanwl beth yn union oedd y gwasanaeth a chynigiodd y cyfle i gyfarfod a thrafod ymhellach. Gwrthododd y cyfranogwr y cynnig gan nad oedd yn teimlo y gallai'r gwasanaeth gynnig yr hyn yr oedd hi ei eisiau, sef cymorth cwnsela a help ymarferol gyda gyrru - 'Fe wnaethant gynnig llawer o ddigwyddiadau gwirfoddoli i mi a chyfle i ddod yn gysylltiedig mewn pethau felly, ond rwy'n fyfyrwr amser llawn ac nid oedd gen i amser ar gyfer hynny.'

Er nad oedd ganddi ddiddordeb mewn ymuno â'r gwasanaeth, fe wnaeth y mentor cymheiriaid, serch hynny, ei rhoi hi mewn cysylltiad â hyfforddwr gyrru a oedd yn cynnig gwersi i unigolion yn dioddef o orbryder. Er i'r mentor cymheiriaid geisio cadw mewn cysylltiad â hi'n wythnosol, daethant i gytundeb rhyngddynt yn y diwedd nad oedd y gwasanaeth yn addas ar ei chyfer.

Er y gallai'r unigolyn weld gwerth y gwasanaeth, nid oedd yn wasanaeth yr oedd ei angen arni bryd hynny. Er bod yr enghraifft hon yn adlewyrchu'r canfyddiadau ehangach na fydd rhai ffynonellau atgyfeirio efallai yn deall yn llwyr beth mae'r gwasanaeth yn ei gynnig (ac felly pa mor addas y gallai ymgeiswyr a atgyfeirir fod), mae hefyd yn adlewyrchu parodrwydd y mentor cymheiriaid i gynnig cymorth i bawb

sy'n cael eu hatgyfeirio at y gwasanaeth, hyd yn oed os nad yw eu hanghenion yn cyfateb i'r cymorth y gall y gwasanaeth ei gynnig. Gallai hyn awgrymu goblygiadau i effeithlonrwydd y gwasanaeth hefyd, a fydd yn cael ei archwilio ymhellach yng ngham nesaf y gwerthusiad.

- 3.18 Adroddodd y partneriaid atgyfeirio a gyfwelwyd fod eu profiadau o'r broses atgyfeirio yn gadarnhaol, gyda'r broses yn cael ei disgrifio fel un effeithlon iawn – yn eu profiadau nhw, roedd y prosiectau'n ymateb yn gyflym i atgyfeiriadau a wnaed iddynt. Roedd yr ymdrechion a wnaed i ymgysylltu'n ymarferol yn cael eu gwerthfawrogi, yn nodedig ymhlith staff y Ganolfan Byd Gwaith lle'r oedd staff y prosiect naill ai'n ymweld â'u swyddfeydd i recriwtio neu'n ymgysylltu drwy un man cyswllt.
- 3.19 Roedd y cyfranogwyr a gyfwelwyd yn gweld y broses atgyfeirio yn un gadarnhaol hefyd, gan adrodd bod yr atgyfeiriwr wedi neilltuo amser i esbonio'r prosiect iddynt, a'r buddion posibl y gallai eu cynnig. Mewn nifer o achosion, roedd y defnydd o fentoriaid cymheiriaid yn amlwg yn atyniadol, ochr yn ochr ag eisiau mynediad at gymorth i'w helpu i wneud cynnydd drwy eu teithiau ymadfer, fel y dengys yr enghraifft isod.

Effeithiolrwydd y broses atgyfeirio – profiadau cyfranogwyr

Disgrifiodd un cyfranogwr gydag un o brosiectau Platfform y modd y daeth i ymgysylltu â'r gwasanaeth, ar ôl ei chael hi'n anodd gyda'i fywyd cartref. Disgrifiodd sut yr aeth 'i mewn i'r Ganolfan Byd Gwaith a thorri i lawr wrth sôn am bopeth gyda'r plant. Fe wnaethant fy rhoi i mewn cyswllt â Platfform er mwyn helpu i gael mwy o gymorth.' Adroddodd fod y gwasanaeth wedi'i esbonio'n glir iddo ar y cychwyn: 'Do, fe wnaethant egluro popeth. Mynd yn ôl i'r gwaith a dod drwy amseroedd caled yw hanfod y cyfan.' Cael cymorth gan fentor cymheiriaid oedd y prif reswm iddo fod eisiau ymuno â'r gwasanaeth - 'Ar y pryd, roeddwn i'n gwneud cwrs arall, ond eisiau rhywun i siarad â nhw, dyna'i gyd. Ro'n i'n teimlo'n ofnadwy ynglŷn â'r plant. Ac ro'n i newydd roi'r gorau i yfed.'

- 3.20 Nid oedd ansawdd atgyfeiriadau wedi bod mor uchel yn flaenorol. Mae'r sefyllfa bresennol wedi bod yn ganlyniad ymdrechion mawr ym mhob ardal i gyflwyno'r rhaglen a datblygu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'i chynnwys a'i meini prawf cymhwysedd. Gwelwyd bod cynnal ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth ymhlith

partneriaid atgyfeirio gwirioneddol a photensial yn allweddol i sicrhau llif barhaus o atgyfeiriadau priodol.

- 3.21 Disgrifiwyd un mater a oedd yn gysylltiedig ag ansawdd atgyfeirio yn ardal Caerdydd a'r Fro, lle'r oedd unigolion a oedd wedi'u hatgyfeirio gan y Gwasanaeth Prawf yn gwrthod ymuno â'r gwasanaeth yn aml ar ôl cael eu hatgyfeirio ato. Awgrymwyd dau reswm am hyn – yn gyntaf, bod cyfranogwyr yn cytuno i gael eu hatgyfeirio am eu bod yn meddwl mai dyna y mae eu swyddog prawf yn disgwyl ganddynt, ac yna peidio â mynychu oherwydd gorbryder/pryderon ynghylch cael cymorth ffurfiol, strwythuredig. Ail reswm yw bod cyfranogwyr a atgyfeirir o'r Gwasanaeth Prawf yn meddwl bod y Gwasanaeth Di-waith yn orfodol, ac yn rhan o ofynion llys, yn hytrach na bod mynychu yn wirfoddol. Teimlwyd bod hyn wedi arwain rhai cyfranogwyr i roi'r gorau i'r gwasanaeth yn gynnar, ar ôl iddynt ddeall nad oedd angen iddynt fynychu.
- 3.22 Adroddwyd hefyd am ddiffyg dealltwriaeth ynglŷn â natur wirfoddol cyfranogi, mewn nifer fach o achosion, mewn cysylltiad ag atgyfeiriadau o'r Ganolfan Byd Gwaith. Yma, y pryder oedd y ffordd yr oedd y gwasanaeth yn cael ei gyflwyno gan hyfforddwyr gwaith, a ph'un a oedd cyfranogwyr potensial yn ymwybodol o'i natur wirfoddol neu'n cymryd bod mynychu'r gwasanaeth yn orfodol fel rhai o wasanaethau eraill y Ganolfan Byd Gwaith.
- 3.23 Yn olaf, er bod digon o wybodaeth wedi'i derbyn am gyfranogwyr potensial ymlaen llaw yn gyffredinol, nid oedd hyn bob amser yn wir. Daeth dau fater i'r amlwg yn sgil hyn – yn gyntaf, ac fel y trafodwyd eisoes, lle gallai atgyfeiriadau ddatgelu mater iechyd meddwl wrth ymgysylltu â'r gwasanaeth, gallent gymryd amser i ddatgelu materion eraill, camddefnyddio sylweddau yn bennaf, y teimlwyd ei fod yn denu mwy o stigma na materion iechyd meddwl. Roedd hyn yn pwysleisio pwysigrwydd y berthynas gyda'r mentoriaid cymheiriaid, lle'r oedd sefydlu ymddiriedaeth yn bwysig o ran galluogi cyfranogwyr i ddatgelu materion pellach, ac i fentoriaid cymheiriaid ymateb iddynt. Roedd yr ail fater yn ymwneud â'r risgiau potensial sy'n gysylltiedig â derbyn gwybodaeth anghyflawn am gyfranogwyr, yn ymwneud â hanesion o drais yn bennaf. Er nad oedd y cyfweleion astudiaethau achos yn ymwybodol o unrhyw achosion lle'r oedd hyn wedi bod yn broblem, roeddent yn ymwybodol o'r risgiau diogelu posibl i'w staff a chyfranogwyr eraill, a theimlent mewn rhai achosion y gallai'r wybodaeth a dderbyniwyd adeg atgyfeirio fod yn fwy cynhwysfawr.

Arfer da

3.24 Nodwyd nifer o enghreifftiau o arfer da yng nghyd-destun y broses atgyfeirio. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Sefydlu cysylltiadau gweithio gyda swyddfeydd y Ganolfan Byd Gwaith - fel y disgrifir yn yr enghraifft isod;
- Ymweld â phartneriaid eraill, a chyfarfod â chyfranogwyr, cyn recriwtio - i gynyddu ymwybyddiaeth o'r rhaglen a diddordeb ynddi;
- Cynyddu gwelededd y gwasanaeth a mentoriaid cymheiriaid ymhlith darparwyr gwirfoddol/trydydd sector, er mwyn gwella cydlyniant gwasanaethau lleol;
- Darparu deunyddiau cyflwyniadol ychwanegol (e.e. cylchlythyr), i roi gwybod i bartneriaid atgyfeirio am ystod yr opsiynau sydd ar gael i gyfranogwyr; a
- Pharhau i hyrwyddo'r gwasanaeth i atgyfeirwyr newydd a phresennol - i gyfrif am drosiant staff yn ogystal ag fel cyfrwng atgoffa cyffredinol.

3.25 Ar draws ardaloedd astudiaethau achos roedd cysylltiadau wedi'u datblygu gyda swyddfeydd unigol y Ganolfan Byd Gwaith, i gynyddu ymwybyddiaeth gychwynnol a pharhaus o'r gwasanaeth, ac i wella effeithiolrwydd y broses atgyfeirio a chofrestru. Rhoddir enghreifftiau o gysylltiadau o'r fath yn ardaloedd astudiaethau achos yn y blwch isod.

Sefydlu cysylltiadau gyda'r Ganolfan Byd Gwaith

Ym **Mae'r Gorllewin**, roedd atgyfeiriadau o'r Canolfannau Byd Gwaith yn araf ar y cychwyn hyd nes bod mentoriaid cymheiriaid wedi gweithio i ddatblygu dull mwy strwythuredig o ymgysylltu â'r Canolfannau Byd Gwaith yn eu hardal. Roedd yr heriau a wynebwyd yn cynnwys:

- Cael staff y Ganolfan Byd Gwaith i ymgysylltu, yn sgil trosiant staff uchel, a olygai bod gwybodaeth am y rhaglen ymhlith hyfforddwyr gwaith yn cael ei cholli yn aml;
- Ystod o raglenni gan hyfforddwyr gwaith y gallant atgyfeirio pobl atynt; a
- Diffyg dealltwriaeth o'r rhaglen ymhlith staff y Ganolfan Byd Gwaith.

Er mwyn sicrhau bod yr atgyfeiriadau o'r Ganolfan Byd Gwaith yn gymwys, mae llythyr wedi'i ddatblygu yn amlinellu'r dystiolaeth sydd ei hangen i fodloni cyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Yn ddiweddar, mae llythyr o'r Ganolfan Byd Gwaith wedi'i ddiweddarau i sicrhau ei fod yn 'ticio pob blwch'.

Mae proses benodol wedi'i chyflwyno hefyd lle mae staff y Ganolfan Byd Gwaith yn gwneud apwyntiadau ar ddiwrnodau penodol i fentoriaid cymheiriaid gyfarfod â chyfranogwyr potensial a dechrau'r broses recriwtio. Mae pob mentor cymheiriaid yn gyfrifol am Ganolfan Byd Gwaith, ac maent wedi sefydlu perthnasoedd gyda staff y Ganolfan Byd Gwaith. Maent hefyd yn mynychu cyfarfodydd tîm y Ganolfan Byd Gwaith, yn anfon taflenni a chylchlythyr at hyfforddwyr gwaith, er mwyn sicrhau eu bod yn cael adborth gan staff. Yn ôl un a gafodd ei gyfweld, 'fe wnaeth hynny [rhwydweithio] wir helpu i feithrin y berthynas yno'.

Un agwedd negyddol, y mae angen ei rheoli'n ofalus gan y mentoriaid cymheiriaid, yw pan fo cyfranogwyr potensial wedi cael profiadau negyddol o ddarpariaeth y Ganolfan Byd Gwaith, a allai ddylanwadu ar eu canfyddiad cychwynnol o'r Gwasanaeth Di-waith. Pan fydd hyn yn digwydd, mae'r mentoriaid cymheiriaid yn pwysleisio buddion y gwasanaeth, lle mae cyfathrebu uniongyrchol gyda'r unigolyn yn ddefnyddiol.

Yng **Ngogledd Cymru**, mae sefydliadau partner fel y Ganolfan Byd Gwaith yn gweithredu o nifer o safleoedd ar draws ardal eang, felly gall fod yn heriol cynnal cysylltiadau. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae Cyfle Cymru yn cysylltu gyda rhwydwaith y Ganolfan Byd Gwaith yng Ngogledd Cymru trwy un man cyswllt. Yn ôl cyfwelai'r Ganolfan Byd Gwaith, mae hyn yn gweithio'n dda ac yn sicrhau cyfathrebu clir a chysondeb mewn perthynas ag atgyfeiriadau. Hefyd, mae mentoriaid cymheiriaid yn gwneud ymdrech ddygn i alw yn swyddfeydd y Ganolfan Waith yn rheolaidd i ddiweddarau hyfforddwyr gwaith ynglŷn â'u gwasanaethau, er y cyfathrebir yn ffurfiol a gwneud atgyfeiriadau drwy'r un man cyswllt o hyd. Fel y dywedodd cyfwelai'r Ganolfan Byd Gwaith:

'Elfen weithgar o aelodau tîm Cyfle Cymru, eu presenoldeb yn ein canolfannau, sy'n gweithio'n arbennig o dda. Mae eu brwdfrydedd a'u dymuniad go iawn i helpu'r bobl y maent yn gweithio gyda nhw yn amlwg. Rydym i gyd yn adnabod ein gilydd drwy ein henwau cyntaf, ac mae hyn yn golygu ein bod yn esmwyth i atgyfeirio cleientiaid atynt.'

Yng **Ngghaerdydd a'r Fro**, roedd y prosiect yn cynnal sesiynau galw heibio wythnosol yng Nghanolfan Waith y Barri i ddechrau, wedi'u rhannu yn ôl grwpiau oedran, i gofrestru cyfranogwyr. Er bod hyn wedi gweithio'n dda ar y dechrau, fe wnaeth y niferoedd oedd yn mynychu ostwng, felly newidiwyd y model, a hyfforddwyr gwaith sy'n gwneud atgyfeiriadau cychwynnol erbyn hyn, ac mae mentoriaid cymheiriaid yn ymweld â'u swyddfeydd i gofrestru unigolion yn ffurfiol. Mae'r prosiect yn dilyn ymagwedd debyg gyda'r gwasanaeth prawf, lle gall swyddogion prawf gyfeirio unigolion yn uniongyrchol yn ogystal â chynnal diwrnodau galw heibio i ymweld â chleientiaid a'u cofrestru.

Recriwtio cyfranogwyr a'u dyrannu i fentoriaid cymheiriaid

Recriwtio cyfranogwyr

- 3.27 Ar ôl iddynt gael eu hatgyfeirio, mae'r mentoriaid cymheiriaid yn gyfrifol am gofrestru cyfranogwyr potensial yn ffurfiol i'r gwasanaeth. Yn y ddwy ardal (ac yn y ddau grŵp oedran), dilynir ymagwedd debyg, gyda rhestr hir o atgyfeiriadau'n cael ei datblygu a'i dyrannu i fentoriaid cymheiriaid mewn cyfarfodydd dyrannu wythnosol, sydd wedyn yn gyfrifol am gysylltu â chyfranogwyr potensial a'u cofrestru. Os oes digon o wybodaeth ar gael ymlaen llaw, gall cyfranogwyr potensial gael eu dyrannu i fentoriaid cymheiriaid penodol.
- 3.28 Dilynwyd amrywiant ar yr ymagwedd hon mewn rhai ardaloedd, gyda sefydliadau yn atgyfeirio at y prosiectau yn rheolaidd, fel y Ganolfan Byd Gwaith a'r Gwasanaeth Prawf. Roedd hyn yn cynnwys mentoriaid cymheiriaid yn cynnal ymweliad wedi'i drefnu ag atgyfeirwyr er mwyn cael cyfranogwyr i ymgysylltu a'u cofrestru yn bersonol, a allai hefyd gynnwys cwblhau'r broses asesu gychwynnol.

Dyrannu mentoriaid cymheiriaid

- 3.29 Dyrennir cyfranogwyr i fentoriaid cymheiriaid ar ddechrau'r broses recriwtio, er bod yr opsiwn ganddynt i newid eu mentor o wneud cais. Fodd bynnag, awgrymodd cyfweiliadau gyda mentoriaid cymheiriaid a chyfranogwyr fod ceisiadau i newid mentoriaid cymheiriaid yn brin, ac os y'u gwneir, mae gweithdrefnau trosglwyddo cynhwysfawr ar waith.
- 3.30 Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'n ymddangos bod mentoriaid cymheiriaid yn cael eu paru â chyfranogwyr ar sail argaeledd mentoriaid yn bennaf, a hynny oherwydd lefelau uchel o drosiant staff i raddau helaeth yn y rhan fwyaf o lotiau. Lle bo modd, gellir paru cyfranogwyr yn ôl cyflwr neu nodweddion eraill. Os yw unrhyw gyfranogwr yn hysbys i'r mentor cymheiriaid, bydd yn cael ei ddyrannu i fentor cymheiriaid arall fodd bynnag, er mwyn cynnal ffiniau proffesiynol, ac mewn rhai

lotiau, fe wnaeth mentoriaid arweiniol/arweinwyr prosiectau ddisgrifio eu bod nhw wedi camu i mewn hefyd i ymgymryd â rôl mentor cymheiriaid os oedd angen. Mae ystyriaethau eraill y cynnwys pan fydd cyfranogwyr benyw yn gofyn yn benodol am gael eu paru â mentor cymheiriaid sy'n fenyw, a gall ffactorau risg sy'n hysbys yn y pwynt hwn ddylanwadu ar ddyrannu mentoriaid hefyd, e.e. os oes gan gyfranogwyr potensial hanesion o drais yn erbyn menywod, ni fyddant yn cael eu dyrannu i fentor cymheiriaid sy'n fenyw.

Yn lotiau **Platfform**, cafodd cyfranogwyr eu rhannu yn y lle cyntaf i ddau gategori 'cyflyrau' - camddefnyddio sylweddau a diagnosis deuol, a materion iechyd meddwl yn unig, gyda'u mentor cychwynnol yn meddu ar brofiad penodol yn y meysydd hyn. Dim ond cyfranogwyr dros 25 oed yng Nghwm Taf â hanes o gamddefnyddio sylweddau sy'n cael eu dyrannu i fentor cymheiriaid â phrofiad bywyd perthnasol. Ym mhob achos arall, mae'r broses ddyrannu yng Nghwm Taf a Chaerdydd a'r Fro yn seiliedig ar ffactorau mwy ymarferol, fel argaeledd mentoriaid cymheiriaid, parodrwydd cyfranogwyr ar gyfer gwaith, llwyth achosion presennol a thargedau perfformiad unigol, er mwyn sicrhau dosbarthu llwyth achosion yn gyfartal. Fel y disgrifiodd mentor cymheiriaid yng Nghaerdydd a'r Fro, dilynir ymagwedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn drwyddi draw:

'Mae'n rhaid i ni addasu i bob unigolyn ac nid ei gyflwr, mae gennym ymagwedd anffurfiol. Mae'n ymwneud â meithrin perthynas gyda phob unigolyn i raddau helaeth, ac mae pawb yn wahanol, mae gennych fenywod sy'n agored i niwed ac yna dynion caled o'r gwasanaeth prawf sy'n eithaf digywilydd a hyderus, ond pan fyddwch chi'n dod i'w hadnabod nhw, rydych yn gweld eu hanghenion. Rydym yn cymryd pethau unigolyn wrth unigolyn, yn dibynnu ar gyda beth mae angen help arnynt.'

- 3.31 Yn **ardaloedd Cyfle Cymru**, roedd prosiectau yn gallu paru yn ôl cyflwr o ystyried bod Hafal yn gweithio gydag asiantaethau camddefnyddio sylweddau ar draws pob un o'r pump o lotiau ac yn cymryd cyfrifoldeb am y cymorth iechyd meddwl. Er enghraifft, yng Ngogledd Cymru, caiff mentoriaid cymheiriaid eu dyrannu ar sail eu maes arbenigedd a phrofiad (camddefnyddio sylweddau neu iechyd meddwl), a chapasiti llwyth achosion mentoriaid unigol. Yn gyffredin, caiff cyfranogwyr â materion iechyd meddwl (neu ddiagnosis deuol lle bernir mai iechyd meddwl yw'r prif ffactor) eu dyrannu i fentoriaid Cymheiriaid o Hafal, gyda'r rheiny â materion

camddefnyddio sylweddau yn cael eu dyrannu i fentoriaid cymheiriaid CAIS, er mwyn galluogi cymhwyso arbenigeddau unigol.

- 3.32 Fodd bynnag, hyd yn oed yn Cyfle Cymru, gall llwyth gwaith a chapasiti mentoriaid fod yn broblem hefyd. Teimlai'r mentoriaid cymheiriaid a gafodd eu cyfweld yng Ngogledd Cymru fod y naill a'r llall o'r prosesau yn gweithio'n dda, a bod cam-gymharu rhwng cyfranogwr a mentor cymheiriaid yn beth prin. Ym Mae'r Gorllewin, mae heriau o ran dod o hyd i fentoriaid â sgiliau/profiad addas a lefelau uchel o drosiant mentoriaid cymheiriaid wedi golygu bod mentoriaid cymheiriaid yn cael eu dyrannu ar sail llwyth achosion a/neu leoliad. Yn Nyfed, roedd dyraniadau'n seiliedig yn bennaf ar lwyth achosion mentoriaid, er bod oedrannau a chyflyrau cyfranogwyr yn ystyriaeth hefyd.

Traws-fentora

- 3.33 Mae'r ddau brosiect **Platform** yn ystyried symud o fodel 'un i un' i fodel â mwy o 'draws-fentora', gyda'r bwriad o atal dibyniaeth cyfranogwyr a galluogi dosbarthu llwyth achosion mentoriaid yn fwy cyfartal. Yn ogystal, roedd dau fentor peripatetig wedi'u recriwtio'n ddiweddar i weithio gyda chyfranogwyr dros 25 oed ar draws lotiau Cwm Taf a Chaerdydd a'r Fro, er mwyn caniatáu hyblygrwydd a galluogi llwythi achosion mwy cytbwys.
- 3.34 Mae'r ymagwedd hon eisoes yn cael ei dilyn yn Cyfle Cymru, lle mae cyfranogwyr yn debygol o weld mwy nag un mentor wrth iddynt symud ymlaen drwy'r rhaglen oherwydd y cymorth grŵp a ddarperir gan fentoriaid cymheiriaid (trafodir nes ymlaen yn y bennod hon). Fodd bynnag, er bod cyswllt un i un yn parhau gyda'u mentor dyranedig, nid oedd hyn yn glir bob tro i'r cyfranogwyr a gyfwelwyd. Er enghraifft, nododd un cyfranogwr: 'Fe wnaeth y rhan hon fy nrys i gan 'mod i'n gweithio gyda phawb, felly dwi ddim yn siŵr a oedd gen i un mentor cymheiriaid, neu a oedd gen i dri' - cyn dweud 'le, roeddwn i'n hapus a dweud y gwir, os oedd rhywun arall o gwmpas byddwn i'n siarad â nhw, fe wnes i gofrestru gyda Michael*, ac fe wnes i'r datblygiad personol gyda Frank, ac roeddwn i'n cael sgwrs gyda Jane* drwy'r amser, ac yna roedd David* yn ymwneud â fy hyfforddiant gwirfoddoli, felly fe wnes i ei gyfarfod e' am 12 wythnos cyn i mi gyfarfod â [Frank]'.

Effeithiolrwydd y broses recriwtio a dyrannu mentoriaid cymheiriaid

- 3.35 Yn gyffredinol, teimlai mentoriaid cymheiriaid a staff y prosiect a gyfwelwyd bod y broses baru yn gweithio'n effeithiol, a bod cwynion neu geisiadau i newid mentoriaid cymheiriaid wedi iddynt gael eu dyrannu yn brin.
- 3.36 Roedd cyfweiliadau'r cyfranogwyr yn adlewyrchu'r farn hon, ac roedd yn ymddangos, er bod paru cyfranogwyr gyda mentoriaid cymheiriaid â phrofiad bywyd o 'gyflwr penodol' yn ddelfryd, roedd paru gyda chyfranogwyr yr oeddent yn gallu ymdeimlo â nhw ar yr un lefel, peidio â barnu, a gallu deall ac empathieiddio â'r materion y maent yn eu hwynebu, yn ffactorau pwysicach.
- 3.37 Roedd cyfranogwyr yn hyderus hefyd y byddai unrhyw faterion yn codi yn ystod eu perthynas yn cael eu rheoli'n effeithiol, a theimlai'r mwyafrif yn esmwyth yn codi materion gyda nhw. Er enghraifft, fe wnaeth trafodaeth grŵp gyda chyfranogwyr yng Ngogledd Cymru archwilio a oeddent erioed wedi cael unrhyw anghydfodau neu anghytundebau gyda'u mentor cymheiriaid. Er nad adroddwyd am unrhyw anghytundeb, roeddent yn hyderus pe bai mater o'r fath yn codi y byddai'n hawdd ei ddatrys, hyd yn oed os oedd hyn yn golygu newid y mentor cymheiriaid:
- 'Byddech wedi gallu dweud os nad oeddech chi'n hapus gydag unrhyw beth, neu os oeddech chi eisiau newid mentor cymheiriaid. Ni fyddai hynny wedi bod yn broblem, dim ond sôn am y peth roedd angen i chi wneud.'
- 'Gallwch chi fod yn onest gyda nhw [mentoriaid cymheiriaid] hefyd, er enghraifft os oedd gennych broblem gydag un ohonyn nhw'.

Asesiad cychwynnol a chynllunio gweithredu

- 3.38 Pan fydd cymhwysedd cychwynnol wedi'i gadarnhau, cynhelir asesiad mwy ffurfiol o addasrwydd cyfranogwyr ar gyfer y gwasanaeth, a sut gall fodloni'u hanghenion orau, a datblygir cynllun gweithredu. Ymgwymerir â'r ddwy dasg gan y mentor cymheiriaid dyranedig, a chynhelir yr asesiad wyneb yn wyneb neu dros y ffôn, a datblygir y cynllun gweithredu wyneb yn wyneb.
- 3.39 Mae trafodaeth yr asesiad yn cynnwys darparu manylion ychwanegol am y prosiect, archwilio'u huchelgeisiau, mesur eu dealltwriaeth o'r gwasanaeth a beth all ei gynnig iddynt, a chadarnhau cydymffurfio â'r meini prawf cymhwysedd. Mae'r broses yn galluogi'r mentor cymheiriaid a'r cyfranogwr i ddod i adnabod ei gilydd a dechrau sefydlu ymddiriedaeth.

- 3.40 Yn ardaloedd Cyfle Cymru, mae'r broses asesu yn cynnwys defnyddio'r 'olwyn cyflogaeth', sef offeryn hunanasesu i fesur gwaelodlin a chynnydd parhaus yn erbyn wyth categori wedi'u mesur ar raddfa o un i ddeg, sef: Sgiliau Sylfaenol, Cyfalaf Adferiad, CV, Sgiliau Cyfweliad, Sgiliau Bywyd, Cymwysterau a Hyfforddiant, Gwaith Gwirfoddol a Phrofiad Gwaith, a Thechnoleg Gwybodaeth (TG) a Chwilio am Swydd. Gyda chymorth gan eu mentor cymheiriaid fel bo'r angen, mae pob cyfranogwr yn cwblhau asesiad gwaelodlin, sy'n ffurfio rhan o'r broses ddilynol i gynllunio gweithredu.
- 3.41 Yn lot Dyfed, disgrifiodd y mentoriaid cymheiriaid sut byddent, ar ôl cyfarfod â chyfranogwyr newydd yn y lle cyntaf, yn cael eu gwahodd hefyd i fynychu gweithgaredd grŵp, sy'n galluogi mentoriaid cymheiriaid i asesu a yw'r cyfranogwr yn fwyaf addas ar gyfer amgylchedd grŵp neu amgylchedd unigol, ac i'r cyfranogwyr ddod i adnabod pobl eraill sy'n ymuno â'r rhaglen hefyd. Ym Mae'r Gorllewin, caiff Rhestr Wirio Strategaeth Gyflogaeth ei chwblhau hefyd ar gyfer cyfranogwyr sy'n cael eu hatgyfeirio o'r Ganolfan Byd Gwaith (ac sydd agosaf at y farchnad lafur), a chaiff ei throsglwyddo i arbenigwyr cyflogaeth y prosiect i'w hadolygu gyda'r cyfranogwyr, ac i ddarparu cymorth cyflogaeth penodol.
- 3.42 Yn rhan o'r broses hon, mae mentoriaid cymheiriaid yn llenwi cyfres o ffurflenni⁶, i sicrhau bod set lawn o wybodaeth ar gael ac i ysgogi'r broses dalu. Ar ôl asesiad pellach, os canfyddir bod cyfranogwyr yn anaddas ar gyfer y rhaglen, neu os ydynt yn gwrthod y cynnig, gwneir ymdrechion i'w hatgyfeirio ymlaen at ddarpariaeth fwy addas.

Cynllunio gweithredu

- 3.43 Wedi i gyfranogwyr ymuno â'r gwasanaeth yn ffurfiol, maent yn datblygu cynlluniau gweithredu unigol ar y cyd â'u mentor cymheiriaid. Dan arweiniad y mentor cymheiriaid, caiff y cynllun gweithredu a'r pecyn cymorth a ddatblygir fel rhan ohono ei deilwra yn unol â hanes, uchelgeisiau/nodau'r cyfranogwyr a phellter o'r farchnad lafur.

⁶ P1 Initial Eligibility / Cymhwysedd Cychwynnol, P2 Full Needs Assessment / Asesiad Anghenion Llwn, P2.1 Participant Monitoring Matrix / Matrics Monitro Cyfranogwyr a P2.2 Risk Assessment / Asesiad Risg

- 3.44 Y bwriad yw i'r cynllun gweithredu gael ei adolygu yn barhaus trwy gydol y prosiect. Er nad oedd y cyfranogwyr a gyfwelwyd yn ymwybodol bob tro o'r broses cynllunio gweithredu ynddi ei hun, dywedodd bron pob un ohonynt eu bod wedi trafod eu nodau neu dargedau wrth ymuno â'r prosiect.
- 3.45 Nodwyd rhai gwahaniaethau mewn ymagwedd yn ôl ardal/carfan. Yn lotiau **Platfform**, gall cyfranogwyr (yn enwedig y rheiny sy'n dioddef o ddiffyg hyder, sydd wedi bod yn ddi-waith ers cryn amser, neu sydd wedi cael adferiad anodd) gael eu gwahodd i fynychu cwrs 'Sylfaen i Newid' / 'Foundation for Change'. Bwriad y cwrs yw eu helpu i nodi nodau tymor byr a hirdymor ac unrhyw rwystrau rhag eu cyflawni, gyda deilliannau'r cwrs yn galluogi'r mentor cymheiriaid i nodi cyfleoedd i gynorthwyo'r cyfranogwyr. Gellir gofyn i gyfranogwyr eraill weithio ar nodau SMART, lle trafodir nodau tymor byr a hirdymor gyda'u mentor er mwyn sicrhau bod targedau yn benodol, mesuradwy cyraeddadwy, realistig ac amserol. Lle mae cyfranogwyr yn fwy 'parod am waith', mae'r broses cynllunio gweithredu yn fyrrach ac yn canolbwyntio ar nodi'r cymorth sydd ei angen i ddod o hyd i waith (neu addysg/hyfforddiant fel bo'n briodol).
- 3.46 Yn ardaloedd **Cyfle Cymru**, defnyddir yr olwyn cyflogaeth i gynnal asesiad cychwynnol / gwaelodlin o gyfranogwyr, ac wedyn i ddarparu strwythur ar gyfer cynllun gweithredu, a gaiff ei ddiweddarau ar ôl pob rhyngweithiad gyda chyfranogwyr. Yn ogystal â dangos cynnydd sydd wedi'i wneud, mae'r diweddariadau hefyd yn galluogi eu mentor cymheiriaid i nodi anghenion cymorth parhaus a newid unrhyw weithgareddau arfaethedig yn unol â hynny. Adroddodd mentoriaid cymheiriaid fod yr ymagwedd hon yn arbennig o ddefnyddiol o ran darparu adborth cadarnhaol i gyfranogwyr ar gynnydd a wnaed, ac y gallai hynny, yn ei dro, fod yn ffactor cymhellol pwerus iddynt barhau i adeiladu ar eu cyflawniadau hyd yn hyn.
- 3.47 Ni waeth pa fodel y dilynwyd, yr egwyddor gyffredin ar draws yr ardaloedd astudiaethau achos oedd y dylai cynllunio gweithredu, a chyflenwi gwasanaethau ar ôl hynny, ddigwydd ar gyflymder sy'n fwyaf addas i'r cyfranogwr. Roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr a gyfwelwyd yn cytuno bod y mentoriaid cymheiriaid wedi buddsoddi amser i ddod i'w hadnabod fel unigolion, ac i ganfod beth oedd eu hanghenion, cyn eu cyfeirio tuag at unrhyw gymorth penodol – fel y pwysleisia'r dyfyniadau canlynol:

‘Maent [mentoriaid cymheiriaid] yn cymryd popeth yn araf - camau bach a dweud y gwir, roeddech chi’n dod i adnabod pawb a’u harferion yn raddol bach’.

‘Maent yn dod i’ch adnabod chi fel person ac yn eich cynghori chi i wneud beth fyddai orau i chi er mwyn symud ymlaen. Felly, er enghraifft, rwyf wastad wedi cael anhawster gyda TG, nid wyf erioed wedi gallu ei ddeall. Ond wedyn dywedon nhw wrtha’ i am beidio â phoeni amdani, ac y byddan nhw’n fy rhoi i ar gwrs i’m helpu i’.

‘Ar ôl i ni lenwi’r ffurflenni, bydden nhw [mentoriaid cymheiriaid] yn anfon neges destun atoch chi i roi gwybod beth oedd yn digwydd, a pha bryd. Fel arfer, maent yn anfon neges i chi ar ddydd Llun yn dweud wrthyb beth sydd ymlaen yr wythnos ganlynol. Chi wedyn oedd i benderfynu beth i’w wneud a pha bryd yr oeddech chi am ddechrau gwneud rhywbeth – nid oedd unrhyw bwysau o gwbl’.

- 3.48 Ym mhob un o’r ardaloedd, dogfennir canlyniadau’r broses cynllunio gweithredu ar ffurflen P3, a gofynnir i gyfranogwyr eu llofnodi. Bob tro y bydd mentor cymheiriaid yn cyfarfod â’i gyfranogwr, caiff y ffurflenni P3 blaenorol eu hadolygu a’u diweddarau gan y mentor cymheiriaid. Hefyd, efallai y gofynnir i gyfranogwyr adolygu’u cynlluniau gweithredu, sy’n eu galluogi i ddiweddarau’u nodau a’u huchelgeisiau ar sail cynnydd a wnaed.

Effeithiolrwydd y broses asesu a chynllunio gweithredu

- 3.49 Canfu’r cyfweiliadau gyda mentoriaid cymheiriaid a chyfranogwyr fod y prosesau asesu a chynllunio gweithredu a ddilynwyd gan bob mentor cymheiriaid, er eu bod yn wahanol o ran eu cynnwys, i weld yn gweithio’n effeithiol.
- 3.50 Mewn rhai achosion, nid oedd y cyfranogwyr yn cofio bob tro iddynt gael cynllun gweithredu y gellid ei ddisgrifio fel ‘cofnod byw’, sy’n amau p’un a oedd y broses yn cael ei defnyddio yn y modd mwyaf effeithiol. Mewn achosion eraill, fodd bynnag, roedd cyfranogwyr yn cofio trafod cynnydd yn eu cyfarfodydd gyda’u mentoriaid cymheiriaid, ac roedd yn ymddangos, er nad oedd diweddarau cynlluniau gweithredu o angenrheidrwydd yn broses wedi’i ffurfioli bob amser, roedd i weld yn cynnwys elfennau allweddol o adolygu ar y cyd a thrafod cynnydd, a diwygio nodau a osodwyd.
- 3.51 Mewn achosion eraill, fodd bynnag, disgrifiwyd proses gynllunio fwy anffurfiol gan gyfranogwyr, lle’r oeddent yn derbyn gwybodaeth am gyfleoedd a oedd ar gael ac wedyn roeddent yn gallu dewis pa rai oedd yn eu diddori. Roedd hyn i weld yn fwyaf cyffredin gyda chyfranogwyr a oedd naill ai’n ddechreuwyr newydd i’r rhaglen neu’r

rheiny a oedd y wynebu heriau mwy dwys, lle dilynwyd ymagwedd fwy anffurfiol er mwyn ceisio peidio â llethu'r cyfranogwyr.

Cymorth mentoriaid cymheiriaid a ddarparu gwasanaeth

3.52 Wedi i gyfranogwyr gael eu recriwtio, eu paru â mentor cymheiriaid, a chael cynllun gweithredu ar waith, gall y prif gam o gyflenwi'r gwasanaeth ddechrau. Ar draws pob un o'r pum ardal, roedd gwasanaethau'n cynnwys:

- Cymorth mentor cymheiriaid – yn cael ei ddarparu trwy gydol cyfnod cyfranogwyr gyda'r prosiect (a thu hwnt, trwy gymorth hwyluso am chwe mis ar ôl ymadael);
- Cyrsiau hyfforddi a chymwysterau – hyfforddiant i gynorthwyo adferiad/ cefnogi llesiant personol a magu hyder, a hyfforddiant penodol i baratoi at waith;
- Cymorth cyflogadwyedd a chyflogaeth - yn cynnwys cymorth penodol yn ymwneud â pharatoi CV, sgiliau cyfweiliad, a chymorth uniongyrchol i chwilio am swydd ac ymgeisio am swydd; a
- Lleoliadau profiad gwaith a gwirfoddoli – yn darparu'r cyfle ar gyfer lleoliadau gwirfoddoli neu gyflogaeth byr er mwyn i gyfranogwyr ymgyswddo ag arferion gweithio a darparu profiad o'r amgylchedd gwaith.

3.53 Caiff pob maes gwasanaeth ei adolygu isod, gyda sylwadau dangosol ar eu heffeithiolrwydd o safbwynt proses, gyda Phennod 4 yn canolbwyntio ar y deilliannau a gyflawnwyd, ac arwyddion cynnar o'r effaith ganfyddedig.

Cymorth mentoriaid cymheiriaid

3.54 Mae natur a dwyster cymorth a ddarperir gan fentoriaid cymheiriaid yn amrywio ar sail anghenion cyfranogwyr, eu galluoedd presennol a'r cynnydd a wnaed o dan y prosiectau hyd yma. Maent i gyd yn cynnig cymorth gyda 'llesiant ehangach', ac mae ar gael ar amryw o ffurfiau a gall ymestyn, er enghraifft, i helpu cyfranogwyr gofrestru gyda meddyg teulu neu ddeintydd, eu helpu i ddod o hyd i dai, mynd â chyfranogwyr nerfus i fynychu diwrnod cyntaf cyrsiau hyfforddi, ac mewn achosion mwy eithafol, helpu cyd-drafod llwybrau cludiant.

3.55 Bydd cyfranogwyr sydd wedi gwneud cynnydd da at ymadfer, sy'n hyderus ac yr ystyrir eu bod yn barod am waith, yn derbyn cymorth mentora dwyster isel fel cyfeirio, help i chwilio am swydd, ysgrifennu CV gan eu mentor cymheiriaid (neu

arbenigwr cyflogaeth). Mewn achosion eraill, bydd dwyster mentora yn uwch, ar y dechrau o leiaf, ar sail anghenion y cyfranogwr dan sylw. Fodd bynnag, a hyd yn oed pan fo cynnydd tuag at ymadfer wedi bod yn gryf, mae achosion o lithro nôl ac argyfyngau dilynol yn bosibl, felly gall dwyster cymorth gan fentor cymheiriaid newid ar sail amgylchiadau presennol.

- 3.56 Ar draws y safleoedd, disgrifiodd mentoriaid cymheiriaid eu bod wedi ceisio cysylltu â'u cyfranogwyr yn wythnosol, er bod hyn wedi amrywio gan ddibynnu ar eu hanghenion unigol a'u cynnydd drwy'r rhaglen. Roedd pob un ohonynt yn cydnabod y cydbwysedd rhwng niferoedd cyfranogwyr a'r gallu i'w cynorthwyo'n briodol, yn enwedig mewn achosion lle gallai llithro'n ôl neu rwysstr olygu y byddai angen cymorth dwysach.
- 3.57 Er mwyn helpu blaenoriaethu a chynllunio llwythi gwaith mentoriaid cymheiriaid, roedd safleoedd Cyfle Cymru wedi datblygu system godio Coch, Oren a Gwyrdd, a ddefnyddiwyd i ddosbarthu cyfranogwyr unigol ar sail lefel y cymorth yr oedd ei angen a'r heriau a wynebier o ran cyflwr. Mae angen cymorth dwysach, a chyswllt mynych, ar y rheiny y dyrannwyd statws coch iddynt, tra bod angen lefel cymorth is, fel galwadau ffôn wythnosol, ar y rheiny y dyrannwyd statws gwyrdd iddynt.
- 3.58 Gofynnwyd i gyfranogwyr ddisgrifio natur eu perthynas gyda'u mentor cymheiriaid, a beth oedd eu barn amdanynt. Roedd yr ymatebion yn gadarnhaol yn y mwyafrif o achosion, gyda pherthnasoedd yn cael eu gweld yn rhai cadarnhaol ac ymddiriedus, grymusol, ac yn ysgogi amgylchedd lle gallai'r ddau barti fod yn agored â'i gilydd. Hefyd, adroddodd y cyfranogwyr a gyfwelwyd yn gadarnhaol y byddai eu mentoriaid cymheiriaid yn gwneud yr ymdrech i gadw mewn cysylltiad, y byddent ar gael pe bai angen, yn anfon negeseuon atgoffa ar gyfer apwyntiadau, a hefyd yn trin cyfranogwyr ar lefel gyfartal, fel y dangosir yn nyfyniadau'r cyfranogwyr isod:
- '[Mae fy mherthynas gyda'm mentor cymheiriaid] yn dda. Yn ddefnyddiol iawn, gallaf fod yn onest gydag ef ac rwyf wedi teimlo'n esmwyth gydag ef. Mae'n brydlon bob amser.'

'Yr hyn roeddwn i'n ei hoffi amdano oedd y byddai gennyf apwyntiad i gofnodi 'mhresenoldeb a gweld sut oedd pethau'n mynd, a hyd yn oed yn ystod yr amserau prysur iawn pan nad oedd amser bob tro i ddal i fyny gyda sgwrs, byddai wastad yn ffonio neu'n anfon neges destun o leiaf. Ac ar yr un pryd wedyn, pan oedd rhywbeth yn codi, rwy'n gwybod y gallwn i ffonio ar unwaith

a dweud bod hyn wedi digwydd, a gwybod y byddai'n dweud bod popeth yn iawn, gallaf wneud lle i dy weld di'.

'Nid ydyn nhw [mentoriaid cymheiriaid] yn gwisgo siwt na dim byd felly, maen nhw r'un peth â chi, ac yn eich trin chi fel rhywun cyfartal'

'Os oeddwn i'n ei chael hi'n anodd, roeddwn i'n gwybod y gallwn i ffonio fy mentor cymheiriaid, a byddai ar ben arall y ffôn a byddai'n trefnu rhywbeth i mi ei wneud. Fe wnaiff hyd yn oed fynd ar gwrs gyda chi hefyd, 'does dim fyth yn ormod'.

- 3.59 Gallai mentoriaid cymheiriaid helpu cyfranogwyr sy'n llithro'n ôl neu'n wynebu rhwystr hefyd, er mwyn mynd i'r afael â'r mater uniongyrchol a'u helpu i ailsefydlu momentwm ymlaen – fel y dangosir yn y dyfyniad gan gyfranogwr isod:

'I mi'n bersonol, roedd yn golygu cael rhywun y gallwn siarad ag ef... ac mae hynny mor bwysig. Felly, er enghraifft, y cyfweliad cyntaf yr euthum iddo, ac ni chefais y swydd, fe wnaeth hynny fy nharo i'n galed iawn, a sbarduno fy ngorbryder i.... ac wedyn mae'r mentor yn gallu eistedd yno a dweud, dere 'mlaen nawr, mae hynna'n rwtsh llwyr. Dyna'r ffurflen gais gyntaf rwyt ti wedi'i llenwi mewn deng mlynedd, paid â bod yn galed arnat ti dy hun. A gyda help y mentor ro'n i'n gallu gwneud cais am ail swydd, ces i gyfweliad ond ar ei chyfer, ond ni ches i'r swydd. Ar fy mhen fy hun, byddwn i wedi canolbwyntio ar y ffaith na ches i'r swydd a dyna'r cyfan y byddwn i'n ei weld... ond roedd y ffaith bod y mentor yno yn gallu gwneud i mi ganolbwyntio ar y cynnydd... dyna'r ail ffurflen gais i mi ei llenwi a ches i gyfweliad. Ac fe wnaeth yr help hwnnw wneud i mi lenwi trydedd ffurflen.'

- 3.60 Er bod llawer o'r cyfranogwyr a gyfwelwyd yn teimlo'n gadarnhaol ynglŷn â'u perthnasoedd gyda'u mentoriaid cymheiriaid, codwyd nifer fach o feirniadaethau. Roedd y rhain yn ymwneud yn bennaf â mentoriaid cymheiriaid yn colli apwyntiadau wedi'u trefnu, er bod dau wedi adrodd nad oeddent wedi clywed gan eu mentor cymheiriaid na'r gwasanaeth am dros ddau fis:

'I fod yn gwbl onest... nid wyf i 100 y cant yn siŵr [os ydw i yn dal wedi fy nghofrestru gyda'r gwasanaeth]. Nid wyf wedi siarad â [fy mentor cymheiriaid] am ryw dri mis nawr. Felly, p'un a ydw i wedi cofrestru gyda'r gwasanaeth neu beidio, dwi ddim wir yn gallu dweud wrthyf.'

- 3.61 Yn gyffredinol, roedd rôl y mentor cymheiriaid yn cefnogi cyfranogwyr i weld yn **gweithio'n effeithiol**, gyda pherthnasoedd yn cael eu nodweddu fel rhai agored ac

ymddiriedus, a gyda llawer o enghreifftiau o fentoriaid cymheiriaid yn barod i fynd 'y filltir ychwanegol' i gynorthwyo'u mentoreion gyda heriau o ddydd i ddydd.

Cyflenwi'r gwasanaeth

3.62 Yn ogystal â chynorthwyo'r mentoreion ar sail barhaus, mae mentoriaid cymheiriaid yn ganolog i benderfynu pa gymorth y mae cyfranogwyr yn ei dderbyn, ac ar be lefel dwyster, o ystod o weithgareddau posibl. I rai, gallai hyn gynnwys ymwneud â gweithgareddau grŵp 'i gael pobl allan o'r tŷ' a dechrau'r broses o fagu hyder a gwydnwch, ac i eraill gall fod ffocws mwy penodol ar sicrhau gwaith o'r dechrau. Roedd mentoriaid cymheiriaid yn ymwybodol iawn o'r peryglon o bennu disgwyliadau rhy heriol ar gyfer eu mentoreion, ac roeddent yn dilyn barn y cyfranogwr o ran pa bryd yr oeddent yn barod i symud ymlaen. Roedd opsiynau yn cynnwys hyfforddiant (anffurfiol/anachrededig ac achrededig), cymorth cyflogaeth/cyflogadwyedd (gweithio gydag arbenigwyr cyflogaeth yn ardaloedd Cyfle Cymru) a lleoliadau gwirfoddoli neu gyflogaeth, gyda'r dewis yn seiliedig ar farnau mentoriaid cymheiriaid o ran beth sy'n realistig i gyfranogwyr yn seiliedig ar eu hanesion, asesiadau o anghenion a chynlluniau gweithredu.

3.63 Disgrifiodd y cyfranogwyr a gyfwelwyd sut roedd eu mentor cymheiriaid yn eu cyflwyno i'r gwasanaethau a oedd ar gael ym mhob ardal, ac yn eu helpu i ymdopi â nhw, yn cynnwys mynd gyda chyfranogwyr i gyrsiau, digwyddiadau ac ati, os oedd angen, a darparu cymorth cymdeithasol a llesiant parhaus. Er enghraifft:

'[Prif fantais fy mentor cymheiriaid hyd yma fu] "fy rhoi i fynd i'r cyfeiriad iawn. Canfod ble i chwilio am swydd, sut i eirio pethau a sut i fynd ati [i chwilio am swydd] yn gyffredinol.'

'Gofynnodd i mi beth oeddwn i am ei wneud, yn gyffredinol. Roedd fy ffocws i ar gael cerdyn CSCS. Beth bynnag y gofynnais amdano, fe wnaeth fy helpu i gyda hynny.'

'Nid yno o ran swydd yn unig y maen nhw [mentoriaid cymheiriaid], ond o ran rhoi cymorth hefyd, sydd mor ddefnyddiol i'w gael pan na fydd pethau'n mynd yn rhy dda. Mae gallu codi'r ffôn i gael y sicrwydd hwnnw neu beth bynnag sydd ei angen arnoch chi unrhyw bryd, yn wych'.

Roedd cael mentor cymheiriaid yn cynorthwyo'r cyfranogwr wrth iddo gael mynediad i ddarpariaeth y gwasanaeth yn cynyddu hyder a chymhelliant mewn nifer o achosion. Ar ôl cael ei annog i ddechrau cwrs TG, dywedodd un cyfranogwr:

‘Felly, prynais liniadur a dechrau ymarfer pethau. Roeddwn i’n poeni fy mod yn mynd i fethu’r cyrsiau a beth bynnag, ond dywedodd [y mentor cymheiriaid] wrthyf i beidio â phoeni ac y byddai’n fy rhoi i ar yr un nesaf os nad oeddwn i’n gallu ymdopi â hwn.”

- 3.64 Mae cyfranogwyr yn rhydd i ymgysylltu â chymaint neu gyn lleied o weithgareddau ag y dymunant, ac nid yw’n anghyffredin i rai cyfranogwyr ymgysylltu â llawer o weithgareddau ar y dechrau, tra bod eraill yn fwy araf yn ymrwmo. O ganlyniad, mae’r dull cyflwyno cyffredinol yn hyblyg iawn ac ar gyflymder y mae’r cyfranogwyr yn esmwyth ag ef. Fel y disgrifiodd un cyfranogwr a oedd yn defnyddio gwasanaeth Cyfle Cymru:

‘Bydd dy fentor cymheiriaid yn anfon neges destun atat ar ddydd Llun i roi gwybod i ti beth sy’n digwydd yn ystod yr wythnos. A gelli di gysylltu ag ef unrhyw bryd os oes angen help arnat ti gydag unrhyw beth’.

- 3.65 Dywedodd mentoriaid cymheiriaid fod syniad realistig gan gyfranogwyr yn gyffredinol o’r hyn y gallant ei wneud a beth sydd ei angen arnynt i gyflawni’u nodau, er, mewn rhai achosion, caiff ceisiadau penodol eu gwrthod os ystyrir eu bod yn amhriodol.
- 3.66 Amlygodd y cyfweiliadau rhwng cyfranogwyr a mentoriaid cymheiriaid fod y mentoriaid cymheiriaid yn hollbwysig i helpu cyfranogwyr wneud cynnydd drwy’r gwasanaeth ac i fynd yn agosach at y farchnad lafur, er y golygai graddfa’r heriau a wynebier gan lawer o gyfranogwyr nad oedd eu cymorth yn gallu arwain at ddeilliannau dan sylw bob amser. Yn yr un modd, teimlai’r arweinyddion prosiectau fod llwyddiant y rhaglen yn dibynnu ar allu mentoriaid cymheiriaid i feithrin cydberthynas gyda chyfranogwyr, trwy rannu profiadau bywyd tebyg a’u hysbrydoli/annog i gael cymorth cyflogaeth.

Cyrsiau hyfforddi a chymwysterau

Er nad yw’r wybodaeth ddiweddaraf am reolaeth y rhaglen (hyd at ddiwedd Ionawr 2019) yn adrodd nifer y cyfranogwyr a oedd yn dechrau ymyriad addysg neu hyfforddiant, roedd rhyw 708 wedi cyflawni cymhwyster achrededig, a 388 wedi cael tystysgrif yn gysylltiedig â gwaith wrth ymadael.

- 3.67 Er bod manylion y ‘cynnig’ hyfforddiant penodol yn amrywio fymryn yn ôl ardal, roedd pob un ohonynt yn cynnwys cyfuniad o gyrsiau anffurfiol, anachrededig (yn aml yn ymwneud â thestunau datblygiad personol, llesiant a chyflogadwyedd

ehangach) a chysiau ac ardystiad mwy ffurfiol, achrededig. Roedd darparwyr yn amrywio hefyd, ac yn cynnwys mentoriaid cymheiriaid eu hunain, darpariaeth ar-lein, yn ogystal â darparwyr oedd yn golegau a darparwyr y trydydd sector.

3.68 Yn lotiau **Cyfle Cymru**, roedd hyfforddiant a chymwysterau yn opsiynau a gyflwynwyd i gyfranogwyr os a phan yr ystyriwyd eu bod yn briodol, er mwyn osgoi eu llethu ar y dechrau'n deg. Roedd cyfleoedd a oedd ar gael yn cynnwys Hyfforddiant Cymorth Cyntaf gan Ambiwlans Sant Ioan; cwrs TG deg wythnos; darpariaeth Mathemateg a Saesneg; yn ogystal ag amrywiaeth o ddarpariaeth ar-lein. Mae'r hyfforddiant a gynigir i gyfranogwyr wedi'i gynllunio i ddarparu darpariaeth achrededig y gellir ei hychwanegu at CV, ac y gellir ei throsglwyddo i gyflogaeth, ac mae cymwysterau penodol a sicrhawyd gan gyfranogwyr yn cynnwys:

- Hylendid Bwyd;
- Tystysgrif Diogelu mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol;
- Cyflwyniad i'r Dystysgrif Iechyd a Diogelwch;
- Trosolwg o'r Dystysgrif Rheoli Sylweddau Peryglus i Iechyd;
- Gwasanaeth Cwsmeriaid; a
- Chodi a Chario yn y Gweithle.

3.69 Yn gyffredinol, roedd adborth ar y ddarpariaeth hyfforddiant gan y cyfranogwyr a gyfwelwyd yn gadarnhaol, gyda chyfranogwyr yn mwynhau'r cyfleoedd dysgu ychwanegol. Roedd llawer o'r cyfranogwyr yn symud ymlaen at gysiau eraill yn aml wedi iddynt gwblhau eu cwrs achrededig cyntaf, ac yn magu'u hyder yn araf. Fel y disgrifiodd un cyfranogwr:

'Rwyf yn gwneud fy nghwrs hylendid bwyd ac yn disgwyl gwneud cwrs iechyd a diogelwch gyda nhw – fe wnaethant roi'r hyder i mi ymgeisio am swyddi. Ac fe wnaethant roi llawer o help i mi gyda fy CV', a nododd ail gyfranogwr 'Rwyf newydd gwblhau NVQ L2 mewn cynnal a chadw adeiladau – drwy fan hyn yn rhannol, a thrwy Kaleidoscope yn rhannol. Felly, mae gen i gymhwyster go iawn, ac ni fyddwn wedi cael hwnnw heb ddefnyddio'r gwasanaethau hyn'.

3.70 Yn ardaloedd **Platfform**, y cysiau achrededig a ddilynwyd amlaf oedd Cymorth Cyntaf, Hylendid Bwyd ac Iechyd a Diogelwch, y gellid eu cyflwyno trwy foddau gwahanol – naill ai wyneb yn wyneb ar safleoedd y prosiect, ar safle'r darparwr ei

hun, neu ar-lein. Mae cyrsiau anachrededig eraill yn cynnwys: Hyfforddiant Hyder, Rheoli Straen a Gorbryder, Archwilio Eich Opsiynau, Ymwybyddiaeth o Gyffuriau, Cyllidebu, a Hyfforddiant Cymhelliant. Ysgrifennwyd y sesiynau hyfforddi hyn gan aelod staff blaenorol a gellir eu cyflwyno ar sail fwy anffurfiol a chefnogol. Mae cyfranogwyr sydd agosaf at waith yn gofyn am gymorth ar gyfer eu cais am gerdyn CSCS yn bennaf (y mae'r gwasanaeth yn darparu gwaith paratoi a hyfforddiant anachrededig ar ei gyfer).

- 3.71 Mae'r math o gyrsiau a hyd y cyrsiau y gall cyfranogwyr Platfform eu dilyn yn amrywio yn ôl cymhelliant ac anghenion y cyfranogwyr eu hunain – er enghraifft, roedd un cyfranogwr 16-24 wedi'i atgyfeirio at gwrs 12 wythnos gydag Ymddiriedolaeth y Tywysog (fel rhan o Raglen Fairbridge), tra bod cyfranogwr arall (dros 25 oed) wedi ymgymryd â chwrs undydd diweddarau hyfforddiant i adnewyddu ei drwydded gyffredinol fforch godi.
- 3.72 Un mater a nodwyd ar draws pob un o'r ardaloedd astudiaethau achos yw dylanwad ffyrdd anhrefnus y cyfranogwyr o fyw o hyd, gyda rhai darparwyr yn dangos mwy o oddefiant tuag at ddiffyg presenoldeb a materion ymddygiadol lefel isel nag eraill. Er enghraifft, nid yw rhai darparwyr yn gofyn am daliadau ymlaen llaw i fynychu cyrsiau, sy'n ddefnyddiol gan y gall lefelau tynnu allan fod yn uchel; ar y llaw arall, lle mynnir taliad ymlaen llaw, gall y prosiect golli allan os yw cyfranogwyr yn methu mynychu.
- 3.73 Roedd llawer o'r cyfranogwyr a gafodd eu cyfweld wedi symud ymlaen at gyrsiau eraill ar ôl cwblhau eu cwrs achrededig cyntaf, ac roeddent yn magu'u hyder yn araf deg.
- 3.74 Roedd un cyfranogwr wedi bod mewn cyflogaeth yn flaenorol, ac felly roedd y cymwysterau yr oedd eu hangen arni i gael cyflogaeth ganddi'n barod. Fodd bynnag, croesawodd y cyfle i ail-wneud rhywfaint o hyfforddiant ac adennill ei hyder: 'I mi, [y cwrs] mwyaf defnyddiol oedd y cwrs diweddarau. Popeth roeddwn i'n gwneud yma, dyna fydden i wedi bod yn ei wneud yn fy swydd a hyfforddiant o'r blaen, beth bynnag. Felly, rwy'n diweddarau popeth, ac mae'n eithaf braf mynd i mewn yno gydag ychydig o wybodaeth yn barod, a gweld beth wnes i ei golli'.

Cymorth cyflogadwyedd/cyflogaeth a lleoliadau gwaith/gwirfoddol

- 3.75 Yn lotiau **Platfform**, darperir cymorth cyflogadwyedd gan fentoriaid cymheiriaid. Hyd at yn ddiweddar yng Nghwm Taf, roedd cyfranogwyr dros 25 oed yn derbyn cymorth cyflogadwyedd trwy fentor cymheiriaid unigol yn bennaf, a gyfunodd hyn gyda'i lwyth achosion fel mentor, ond o Ionawr 2019, roedd wedi symud i swydd â ffocws ar gyflogaeth ar gyfer gwasanaeth Caerdydd a'r Fro.
- 3.76 Mae cymorth cyflogadwyedd a gyflenwir gan Platfform wedi'i deilwra at anghenion cyfranogwyr, ac yn cynnwys: paratoi CVs a llythyrau eglurhaol, chwilio am swydd a help gydag ysgrifennu ceisiadau am swydd, yn ogystal â pharatoi at gyfweiliad a ffug gyfweiliadau pan ofynnir am hynny. I'r rhai 25 oed a hŷn yng Nghwm Taf, roedd y rôl mentor cymheiriaid bwrpasol flaenorol yn ymwneud yn bennaf â threfnu i gyfranogwyr fynychu cyrsiau hyfforddi, ymgysylltu â chyflogwyr, a chynorthwyo cyfranogwyr i baratoi ar gyfer eu cymhwyster CSCS.
- 3.77 Yn ardaloedd **Cyfle Cymru**, darperir cymorth cyflogadwyedd a chyflogaeth gan arbenigwyr cyflogaeth (fel y manylir ym Mhennod 2), a fydd yn ymgysylltu â chyfranogwyr pan ystyrir eu bod yn ddigon hyderus ac yn gallu dechrau chwilio am waith. Ar ôl cael eu cyflwyno i'r arbenigwr cyflogaeth gan eu mentor cymheiriaid, bydd cyfranogwyr yn gweithio gyda'r arbenigwr cyflogaeth i ddatblygu'u CVs, gwneud chwiliadau am swydd, a pharatoi at gyfweiliadau. Ar yr adeg hon hefyd efallai y caiff unrhyw anghenion hyfforddi penodol yn gysylltiedig â gwaith eu nodi, a mynediad at ddarpariaeth briodol. Trwy gydol ymgysylltiad cyfranogwyr gyda'r arbenigwyr cyflogaeth, bydd eu mentoriaid cymheiriaid yn cadw cysylltiad er mwyn darparu cymorth emosiynol a llesiant fel bo'r gofyn.
- 3.78 Roedd argaeledd cymorth cyflogaeth arbenigol yn cael ei werthfawrogi gan fentoriaid cymheiriaid a chyfranogwyr ar draws ardaloedd astudiaethau achos Cyfle Cymru, yn enwedig gan y golygai bod cyfranogwyr yn derbyn ystod o gymorth cyflogaeth yn aml:
- 'Roeddwn i'n gwybod eu bod yn cynnig llawer o bethau gwahanol – dyna rydw i ei eisïau ar hyn o bryd, rwy'n hoffi'r cyfarfodydd wythnosol, chwilio am swydd nawr ac yn y man, yn y flwyddyn newydd bydda' i'n gwneud llawer mwy gyda nhw, gan fy mod i'n credu bod y cyrsiau yn ffordd wych o gael ychydig o dystysgrifau ar y CV – rwy'n mynd i fynd yno i gael swydd i mi fy hun".

- 3.79 Gall lleoliadau profiad gwaith a lleoliadau gwirfoddol amlygu cyfranogwyr i fyd gwaith mewn ffordd fuddiol, gan gynnwys sefydlu trefn ddyddiol yn ogystal â darparu profiadau gwerthfawr i'w cynnwys ar eu CVs. Fodd bynnag, er nad yw gwybodaeth fonitro'r gwasanaeth yn cipio'r niferoedd sy'n dechrau ar leoliadau profiad gwaith a gwirfoddoli, mae'r data diweddaraf yn dangos mai dim ond 30 o gyfranogwyr oedd wedi cwblhau lleoliad gwaith, tra bod 288 wedi cwblhau lleoliad gwirfoddoli.
- 3.80 Nododd y cyfweiliadau gyda mentoriaid cymheiriaid a staff ar draws y pum ardal astudiaethau achos fod canfod a threfnu **lleoliadau profiad gwaith** ar gyfer cyfranogwyr wedi bod yn heriol ac yn parhau'n heriol. Roedd materion y soniwyd amdanynt yn cynnwys: anawsterau o ran dod o hyd i sefydliadau a oedd yn barod i ystyried y grŵp targed ac â rolau addas ar gael, diffyg cyfleoedd gwaith rhan-amser ac amser llawn cyffredinol (gwelwyd hyn i raddau gwahanol rhwng ardaloedd, ond roedd yn ffactor i bob un), a chyfleoedd cyfyngedig iawn i'r rheiny ag ychydig o gymwysterau neu brofiad gwaith blaenorol.
- 3.81 Mewn rhai ardaloedd, teimlai mentoriaid cymheiriaid a oedd yn gweithio gyda'r rhai dros 25 oed yn benodol fod angen iddynt dreulio mwy o amser yn hyfforddi ac yn uwchsgilio cyfranogwyr tra'u bod ar y gwasanaeth, er mwyn rhoi'r cyfle gorau iddynt ddod o hyd i swydd yn lleol, neu i gynyddu'u hyder i deithio ar gyfer swydd. Rhannwyd yr anawsterau hyn rhwng ardaloedd a oedd ag arbenigwyr cyflogaeth, a heb arbenigwyr cyflogaeth.
- 3.82 Er yr adroddwyd am fwy o gyfleoedd ar gyfer **lleoliadau gwirfoddoli**, gyda'r niferoedd yn uwch na'r niferoedd a oedd yn gysylltiedig â lleoliadau gwaith, roedd y rhain yn tueddu bod yn rhai tymor byr (e.e. ychydig ddiwrnodau) yn hytrach na lleoliadau tymor hwy, â mwy strwythur. Mewn rhai achosion, fodd bynnag, mae'r gwasanaeth wedi llwyddo i ddod o hyd i gyfleoedd sy'n cyfateb i ddiddordebau penodol cyfranogwyr. Er enghraifft, adroddodd un cyfranogwr 16-24 oed yng Nghaerdydd ei fod wedi mynegi diddordeb mewn gemau cyfrifiadur, a daethpwyd o hyd i leoliad gwirfoddoli iddo gyda chwmni gemau cyfrifiadur lleol i weithio ar ddigwyddiad penodol. Mewn enghraifft arall, roedd cyfranogwr dros 25 oed sy'n mwynhau bod yn yr awyr agored wedi gallu gwirfoddoli i glirio coedwig gyda Coed Actif Cymru, sef prosiect coedwigaeth gymdeithasol sy'n hyrwyddo iechyd a lles yn seiliedig ar goetir.

3.83 Roedd nifer o'r cyfranogwyr a gyfwelwyd wedi bod yn gysylltiedig â lleoliad gwirfoddol, gyda'r mwyafrif o'r farn bod eu lleoliadau wedi'u cadw'n brysur, wedi rhoi synnwyr o ddiben iddyn nhw, ac mewn rhai achosion, wedi ehangu'u hymdeimlad o hunanwerth. Er enghraifft:

"Rwy'n teimlo fy mod yn rhoi rhywbeth bach yn ôl. Er enghraifft, pan fyddwn wedi bod yn helpu pobl oedrannus a phethau, mae wir yn teimlo fel 'mod i'n rhoi rhywbeth bach yn ôl i'r gymuned, ac rwyf wir yn mwynhau hynny. Mae'n hunanwobrwyol, pan fydda' i'n dod yma, rwy'n ei alw'n feddyginiaeth i mi. Rwy'n teimlo'n dda pan fyddai'n dod yma'.

"Byddwn ni'n clirio coed a changhennau, a ffensys ac ati. Symud celfi, danfon a glanhau celfi. Fe wnes i ei fwynhau, rwy'n mwynhau gwaith corfforol, mae'n eich gwneud chi'n ffit ac mae'n dda i chi'.

3.84 Roedd yr astudiaeth achos cyfranogwr isod yn pwysleisio'r modd yr oedd lleoliad gwirfoddol wedi cyfrannu at gyfranogwr yn dod o hyd i waith a mynychu cwrs coleg.

Astudiaeth Achos Cyfranogwr (Cyfle Cymru)

Disgrifiodd Francis* sut y daeth i glywed gyntaf am y gwasanaeth gan Barod, yn dilyn hanes o broblemau camddefnyddio sylweddau. Disgrifiodd sut ymunodd â'r prosiect:

‘Fe wnaeth fy ngweithiwr teulu drefnu cyfarfod yn Barod, a dyna pryd y des i i wybod amdanynt, a beth allwn i ei wneud a beth maent yn ei gynnig – oherwydd roeddwn i eisiau gwneud gwaith gwirfoddoli. Dywedodd fy ngweithiwr, rho gynnig ar y bobl hyn gan 'mod i'n dioddef o orbryder, a dim ond newydd gyrraedd cyflwr o adferiad ydw i – rwyf wedi bod ar fy nhaith ymadfer ers tro byd ond rwyf wrthi'n integreiddio'n ôl i fyd gwaith a bywyd arferol gyda phobl normal, felly fe wnaeth fy nghyfeirio i atynt, a chawsom gyfarfod, a mynd oddi yno’.

Eglurodd Francis* ei bod eisiau gwneud rhywfaint o wirfoddoli er mwyn ei chyflwyno'n hi'n raddol yn ôl i waith:

‘... y gwirfoddoli oedd yn bwysig; doeddwn i ddim yn chwilio am waith. Felly, fe wnes i waith gwirfoddoli o fewn y sefydliad, ac maent yn cynnal teithiau unwaith yr wythnos, maent yn mynd i'r Gŵyr, i wneud ychydig o chwynnu a phethau felly – felly roeddwn i'n rhan o hynny... roedd wir yn fuddiol, i fod gyda phobl yn yr un sefyllfa â mi. Llauer o'r amser rwy'n gweld, rydych chi naill ai ar y cyffuriau ac yn yr amgylchedd hwnnw, neu rydych gyda chwmni pan fyddwch chi allan ar yr ochr arall ac nid ydych chi fyth yn edrych yn ôl – roedd yn golygu bod yn gysylltiedig â phobl a oedd yn mynd trwy'r un broses ymadfer ac fe wnaeth bod gyda'r bobl hyn helpu fy hyder i’.

Nid yw Francis* wedi cael cymorth tebyg i hynny a dderbyniodd yn Cyfle Cymru o'r blaen, gan ddweud: ‘ O ran gwirfoddoli ac anogaeth i ddod o hyd i swydd, dwi ddim wir wedi cael unrhyw gymorth felly yn y gorffennol’.

Roedd Francis* yn fodlon iawn gyda'r gwasanaeth - ‘Byddwn i'n rhoi sgôr o 9 iddyn nhw, o ran sgôr o 10, 'does neb yn cael 10 – mae lle i wella o hyd’.

Pan ofynnwyd iddi pa welliannau y byddai hi'n eu gwneud, atebodd Francis* ‘Dwi ddim yn gwybod – roedden nhw'n wych, mae ganddynt lwyth o bethau'n mynd ymlaen yno, mae ganddyn nhw fynediad at y cyfrifiaduron – dwi ddim yn gwybod [sut gellid ei wella]’.

Teimlai bod ymwneud â'r prosiect wedi'i helpu hi gyda'i hadferiad ac i symud ymlaen, gyda chymorth ei mentor cymheiriaid yn rhoi'r hyder iddi fynychu'r coleg a dod o hyd i waith.

I Francis* yr elfennau mwyaf defnyddiol o'r gwasanaeth oedd ‘...mwy na thebyg y gwirfoddoli, fe wnaeth bod o amgylch pobl fy helpu i gyda'm hyder, roedd yr help gyda fy CV yn aruthrol - fe gafodd fy swydd i mi, allwn i ddim nodi un peth yn unig, mae'r cyfan yn wirioneddol dda’.

Effeithiolrwydd darpariaeth y gwasanaeth

- 3.85 Bydd effeithiolrwydd y **cymorth cyflogaeth a chyflogadwyedd** yn cael ei archwilio gyda chyfranogwyr sydd wedi ymadael â'r gwasanaeth yn ail gylch y gwaith maes, er mwyn pennu'r effaith ganfyddedig arnynt a'r mecanwaith a ddefnyddiwyd i gyflawni hyn. Fodd bynnag, yng nghyd-destun ei gyfraniad at ddeilliannau unigol ac effeithiau canfyddedig, fe wnaeth cylch cyntaf y gwaith maes alluogi gwneud asesiad cychwynnol. Mae nifer isel y rhai sy'n cael profiad o leoliad gwaith, o ystyried pwysigrwydd potensial lleoliadau o'r fath i'r grŵp targed, yn bryder. Mae ein hargymhellion interim yn adlewyrchu'r pwynt hwn ac yn awgrymu sut gellir gwella ymgysylltiad cyflogwyr â'r rhaglen.
- 3.86 O ran y **ddarpariaeth hyfforddiant**, er bod y niferoedd sy'n cyflawni cymwysterau yn hysbys, nid ydym yn gwybod niferoedd y cyfranogwyr sy'n dechrau hyfforddiant achrededig – sy'n golygu na ellir asesu effeithiolrwydd ar y pwynt hwn. Fodd bynnag, dim ond rhan o ystod gyffredinol y ddarpariaeth sydd ar gael ar draws y lot yw hyfforddiant achrededig, gyda'r hyfforddiant datblygiad personol (anachrededig) yn darparu'r sail ar gyfer help ychwanegol i symud cyfranogwyr yn eu blaen.
- 3.87 Fe wnaeth mwyafrif y cyfranogwyr presennol a gyfwelwyd ymateb yn gadarnhaol pan ofynnwyd iddynt am eu profiadau o'r gwasanaethau a dderbyniwyd, ac mewn nifer o achosion, fe'u cymharwyd yn ffafriol â phrofiad blaenorol o gymorth cyflogadwyedd a chyflogaeth prif ffordd. Ymhlith y ffactorau allweddol oedd y cymorth a gynigiwyd gan eu mentor cymheiriaid a'r ffordd hyblyg o gyflwyno'r rhaglen - er enghraifft:
- 'Ro'n i'n teimlo fel – fe af i [at Gyrfa Cymru] ac ni wnaethant wir fy helpu i erioed, ro'n i'n teimlo fel 'mod i'n ymgeisio am swyddi yn anghywir, roedden nhw'n disgwyl i chi wneud hynny ar eich liwt eich hun, felly ni wnaethon nhw fy helpu i o gwbl a dweud y gwir... Gyda [fy mentor cymheiriaid o'r Gwasanaeth Di-waith], fe aethon ni drwy bopeth i wneud yn siŵr 'mod i'n deall.'

Cymorth ychwanegol

- 3.88 Yn ychwanegol at y gweithgareddau a restrwyd uchod, roedd cymorth ychwanegol ar gael o'r prosiectau. Roedd hyn yn cynnwys cyllideb i dalu am ddillad ac offer yr oedd eu hangen ar gyfer gwaith, yn ogystal ag eitemau eraill i helpu cyfranogwyr godi'n ôl ar eu traed, fel helpu i dalu am orchmynion rhyddhau o ddyled a thalu i fynychu diwrnod gweithgarwch teulu. Roedd yn glir o'r cyfweiliadau â mentoriaid

cymheiriaid a chyfweliadau cyfranogwyr fod yr hyn a oedd yn daliadau ariannol bach efallai, ochr yn ochr â'r hyblygrwydd i gynnig cymorth uniongyrchol pellach, yn bwysig o ran cadw cyfranogwyr a'u helpu i symud ymlaen.

Ymadael â'r Gwasanaeth Di-waith

- 3.89 Gall cyfranogwyr adael y gwasanaeth drwy gynllunio hynny neu heb gynllunio, ac mae'r cyfrannau sy'n ymadael yn ôl y naill lwybr neu'r llall yn amrywio gryn dipyn rhwng safleoedd astudiaethau achos. Mewn achosion o ymadael wedi'u cynllunio a heb eu cynllunio, disgwylir i fentoriaid cymheiriaid lenwi'r ffurflen Ymadael P4-1 i gau cofnod cyfranogwr. Mae hon yn cofnodi gwybodaeth i adlewyrchu'r canlyniadau a wnaed gan y cyfranogwr yn erbyn ei asesiad cychwynnol, ac mae'n gyfle i fyfyrion ar gynnydd neu faterion. Mae hefyd yn helpu darparu tystiolaeth ar gyfer hawliadau gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop.
- 3.90 Roedd y gweithdrefnau yn ymwneud ag ymadawiadau cyfranogwyr yn amrywio rhwng y safleoedd hefyd, ac mewn rhai achosion, disgrifiodd y mentoriaid cymheiriaid a staff eraill a gyfwelwyd y modd yr oedd gweithdrefnau ymadael wedi'u diwygio yn y misoedd diwethaf.
- 3.91 Ar sail y wybodaeth fonitro ddiweddaraf, roedd 29 y cant wedi'u cofnodi yng ngwybodaeth fonitro'r rhaglen fel rhai a oedd wedi gadael drwy gynllunio hynny, ac roedd 39 y cant wedi'u cofnodi fel ymadawyr cynnar/achosion o ymadael heb eu cynllunio. Ar y lefel lotiau, daeth amrywiadau sylweddol i'r amlwg yn y cyfrannau a oedd yn ymadael drwy gynllunio hynny neu heb gynllunio, sy'n debygol o ymwneud gymaint â'r modd y mae ymadawiadau, wedi'u cynllunio neu heb eu cynllunio, wedi'u cofnodi gan y prosiectau yn flaenorol.

Ymadawiadau wedi'u cynllunio

- 3.92 Ar draws lotiau'r astudiaethau achos, adroddwyd bod cyfran y cyfranogwyr a oedd yn ymadael â'r prosiectau drwy gynllunio hynny yn amrywio o 15 y cant yn Nyfed i 35 y cant yng Ngwent. Fodd bynnag, pwysleisiodd staff prosiectau na fyddai unrhyw un yn cael ei 'orfodi' i adael eu prosiect oni bai bod achos difrifol o dorri'r cod ymddygiad.
- 3.93 Ym mhob ardal, mentoriaid cymheiriaid sy'n gwneud y penderfyniad o ran pa bryd y mae cyfranogwyr yn barod i adael, ar sail cyflawni'u deilliannau addysg neu gyflogaeth ac yn dilyn trafodaeth gyda'r cyfranogwr. Ar gyfer cyfranogwyr sy'n symud ymlaen at gyflogaeth, roedd pob ardal yn cynnig ymagwedd 'hwyluso' hefyd

lle mae mentoriaid cymheiriaid yn cadw mewn cysylltiad â chyfranogwyr am hyd at chwe mis ar ôl ymadael, gan alw i mewn arnynt i'w gwirio o leiaf ddwywaith ac asesu pa mor aml i wneud cyswllt ar sail achos wrth achos.

- 3.94 Mae ymadawiadau wedi'u cynllunio i gyd yn digwydd ar ôl trafodaeth/cydgytundeb rhwng y mentor cymheiriaid a'r cyfranogwr. Pwysleisiodd staff y prosiect eu bod yn aros hyd nes bod y cyfranogwr wedi'i rymuso'n ddigonol i symud ymlaen ar ei ben ei hun, gan gynnwys wedi ymgartrefu'n llwyr yn ei sefyllfa newydd cyn cau ei ffeil achos. Roedd hyn yn golygu mai dim ond ar ôl trafodaeth ofalus, a chytundeb eu bod wedi derbyn yr holl gymorth y maent ei eisiau a'i angen, y bydd ffeiliau cyfranogwyr yn cael eu cau.
- 3.95 Adroddwyd bod cyfnod cyfartalog cyfranogi i'r rheiny sy'n ymadael ar sail wedi'i chynllunio yn amrywio gryn dipyn - yn gyffredin, chwech i saith mis ar gyfartaledd, er y gallai hyn fod gymaint â dros ddwy flynedd. Y farn gyffredin ar draws yr holl safleoedd oedd na ddylid pennu cyfyngiadau amser ar gyfer cyfranogi, gan fod cyfranogwyr yn dechrau o fannau gwahanol iawn a gall fod angen cyfnodau amlder cyswllt gwahanol arnynt wrth iddynt symud ymlaen drwy'r rhaglen.
- 3.96 Roedd llwybrau ymadael wedi'u cynllunio yn amrywio hefyd, o symud ymlaen i gyflogaeth a hyfforddiant i rai, ac i eraill gallai cysylltiad ddod i ben gydag atgyfeiriad at raglen neu ddarparwr arall ar sail eu hanghenion parhaus. Mewn achosion eraill, roedd cyfranogwyr yn cydnabod eu bod wedi cyflawni popeth y gallent ei gyflawni gyda'r Gwasanaeth Di-waith ac roeddent yn gadael heb gyrchfan penodedig, ond gyda'r bwriad o gyfnerthu manteision eu cysylltiad â'r gwasanaeth yn y dyfodol. Adroddodd mentoriaid cymheiriaid nad oedd yn beth anghyffredin i gyn gyfranogwyr 'alw heibio' am sgwrs anffurfiol, fel arfer pan oeddent wedi dod o hyd i waith neu gyflawni deilliant arall yr oeddent yn arbennig o falch ohono.

Ymadawiadau heb eu cynllunio

- 3.97 Mewn rhai ardaloedd, ymadawiadau heb eu cynllunio oedd y llwybr ymadael i'r rhan fwyaf o gyfranogwyr. Mae ymadawiadau heb eu cynllunio hyd yma wedi amrywio o 58 y cant o'r holl gyfranogwyr sydd wedi cofrestru gyda Gogledd Cymru, i 7 y cant yng Nghaerdydd a'r Fro. Eto, gallai'r arferion gwahanol ar gyfer cau ffeiliau ar draws y lotiau fod wedi dylanwadu ar yr amrywiant hwn, gyda barn yn dod i'r amlwg fod ymadawiadau heb eu cynllunio yn fwy cyffredin nag yr oedd y data'n awgrymu. Ymhlith y mentoriaid cymheiriaid a staff eraill a gyfwelwyd, roedd teimlad fod

ymadawiadau cynnar ac ymadawiadau heb eu cynllunio yn anochel o ystyried natur y grŵp targed a'r heriau niferus a chymhleth y maent yn eu hwynebu.

- 3.98 Roedd ymadawiadau heb eu cynllunio yn digwydd yn fwyaf cyffredin pan oedd cyfranogwyr wedi ymddieithrio oddi wrth y gwasanaeth, naill ai trwy dynnu allan neu am resymau mwy penodol fel carchariad, gadael yr ardal, iechyd meddwl neu lithro'n ôl o ran camddefnyddio sylweddau, neu, fel arfer, ar ôl un neu ddau o gysylltiadau'n unig, ar ôl dod i'r casgliad nad yw'r gwasanaeth yn addas ar eu cyfer.
- 3.99 Roedd barnau'n gwahaniaethu o ran y grwpiau cyfranogwyr a oedd yn fwyaf tebygol o ymadael heb gynllunio hynny. I rai, roedd ymadawiadau heb eu cynllunio yn tueddu bod yn fwyaf cyffredin ymhlith cyfranogwyr â hanes o gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau, gan nad yw achosion o lithro'n ôl yn anghyffredin hyd yn oed i'r rheiny sy'n ymddangos ar gyfnod sefydlog yn eu hadferiad. Gall hyn gael ei gymhlethu gyda chyfranogwyr yn mynd i mewn ac allan o'r system cyfiawnder troseddol yn aml. Teimlai rhai eraill y gallai pwysau gan gymheiriaid, yn enwedig ymhlith y grŵp 16-24, fod yn achos, ochr yn ochr â chydabod nad oeddent yn barod i ymrwymo i'r prosiect eto neu fod eu bywydau yn parhau'n rhy anhrefnus i'w galluogi i wneud hynny. Adroddodd un arweinydd prosiect y gallai fod dimensiwn tymhorol i gyfranogi - gyda thueddiad i gyfranogi yn lleihau yn ystod misoedd yr haf - a bod methu mynychu'u hapwyntiad cyntaf yn rhagfynegydd cryf o b'un a fyddant yn parhau i ymgysylltu â'r gwasanaeth neu a fyddant yn ymgysylltu'n fwy achlysurol.
- 3.100 Pan oedd ymddieithrio o'r prosiectau yn cael ei amau, disgrifiodd y safleoedd ddulliau tebyg o ailsefydlu cyswllt gyda chyfranogwyr a chau eu ffeil os oedd hyn yn aflwyddiannus. Yn nwy lot **Platform**, mae mentoriaid cymheiriaid yn ceisio cysylltu â chyfranogwyr dair gwaith (trwy alwadau ffôn, a llythyr yn y pen draw), ac os nad oes ymateb, maent yn penderfynu p'un a ddylid cau ffeil y cyfranogwr neu ei gadael yn agored (ond yn anweithredol) os yw'r cyfranogwr yn dychwelyd i'r gwasanaeth. Ym mhob cyswllt, mae'r mentoriaid cymheiriaid yn pwysleisio'r cyfle i ailymuno â'r gwasanaeth, ac os ydynt yn gwneud hynny, gellir cwblhau asesiad newydd o anghenion gan ddibynnu ar eu rheswm dros adael, a'r amser sydd wedi mynd heibio ers iddynt adael.

- 3.101 Yn ardaloedd **Cyfle Cymru**, roedd gweithdrefnau ar waith hefyd i reoli ymadawiadau heb eu cynllunio, a oedd mewn un ardal o leiaf wedi'u hadolygu'n ddiweddar i leihau'r amser y mae mentoriaid cymheiriaid yn ei dreulio yn ceisio cysylltu â'r rhai sy'n mynychu'n anfynych neu sydd wedi llithro'n ôl, ar draul eu cyfrifoldebau eraill. Ym mhob achos, roedd y broses a ddilynwyd yn galluogi cyfranogwyr a oedd yn ymadael heb fod wedi cynllunio hynny i ddychwelyd i'w prosiect heb gwblhau'r broses recriwtio eto, gyda'r ethos cryf iawn i beidio â throï unrhyw un i ffwrdd.
- 3.102 Ar draws y tair lot astudiaethau achos yn Cyfle Cymru (Gogledd Cymru, Dyfed a Bae'r Gorllewin) gallai ffeiliau achos cyfranogwyr naill ai fod yn agored, wedi'u hatal neu'u cau. Caiff ffeiliau eu hatal pan fydd cyfranogwyr yn chwilio am gymorth yn rhywle arall dros dro, pan na fyddant yn barod i ymgysylltu â'r gwasanaeth, yn anodd i ymgysylltu â nhw neu ddim yn ymateb i gyfathrebu. Os yw cyfranogwr yn ymddieithrio, gwneir sawl ymdrech i gysylltu ag ef, gan anfon llythyr yn y pen draw yn ei hysbysu y bydd ei achos yn cael ei gau oni bai ei fod yn ymateb ymhen saith niwrnod.
- 3.103 Ym Mae'r Gorllewin, disgrifiodd y rhai a gafodd eu cyfweld y modd yr oeddent wedi datblygu gweithdrefn yn ddiweddar i reoli'r rheiny nad ydynt yn ymgysylltu â'r gwasanaeth mwyach. Er mwyn rhesymoli'r amser a dreulir gan fentoriaid cymheiriaid yn ceisio cysylltu â nhw, roedd y prosiect yn ysgogi gweithdrefnau 'tair ergyd ac allan' ar gyfer cau ffeiliau:
- Cysylltir â chyfranogwr dros y ffôn a gadewir neges llais/anfonir neges destun;
 - Cysylltir â chyfranogwr dros y ffôn eto, a gadewir neges llais/anfonir neges destun; ac
 - Anfonir llythyr at y cyfranogwr i ymateb iddo ymhen saith niwrnod.
- 3.104 Os nad yw'r mentoriaid cymheiriaid yn clywed gan y cyfranogwyr ar unrhyw un o'r adegau hyn, caiff y ffeil achos ei chau. Pan fydd cyfranogwyr yn ymddieithrio yn fuan ar ôl ymuno, caiff eu ffeiliau eu hatal, a gwneir ymgeisiau rheolaidd i gysylltu â nhw am chwe mis, ac ar ôl hynny caiff eu ffeiliau eu cau.

Effeithiolrwydd cynllunio ymadawiadau

- 3.105 Bydd effeithiolrwydd cynllunio ymadael o safbwynt y cyfranogwr yn cael ei archwilio yn ail gylch gwaith maes astudiaethau achos, pan fydd cyfweiliadau gyda chyfranogwyr yn canolbwyntio ar y rheiny sy'n ymadael/sydd wedi ymadael â'r gwasanaeth. Bydd hyn yn cynnwys archwilio'r model 'hwyluso', o safbwyntiau'r cyfranogwr a'r mentor cymheiriaid, a'i gyfraniad at gynnal y deilliannau cyflogaeth a gyflawnir.

4. Perfformiad hyd yma – cyfranogiad a'r deilliannau a gyflawnwyd

- 4.1 Mae'r bennod hon yn adolygu perfformiad y Gwasanaeth Di-waith ledled Cymru hyd at ddiwedd Chwarter 10 y rhaglen (Ionawr 2019). At ddibenion yr Adroddiad Interim hwn, rhoddwyd ffocws ar asesu cynnydd yn erbyn targedau cyfranogi (gan ystyried niferoedd a nodweddion) a deilliannau allweddol Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Bydd asesiad llawn o'r set gyflawn o ddeilliannau, llwyddiannau ac effaith ganfyddedig y gwasanaeth yn cael ei ddarparu yn yr adroddiad gwerthuso terfynol.
- 4.2 Mae targedau'r cyfranogwyr wedi'u hailbroffilio yn ddiweddar i adlewyrchu recriwtio arafach na'r disgwyl ar ddechrau'r rhaglen a'r heriau cychwynnol a wynebwyd. Mewn ymgynghoriad â'r ddau ddarparwr, mae Llywodraeth Cymru wedi cytuno targedau cyfranogi chwarterol wedi'u hailbroffilio, gyda'r nod o sicrhau y gellir cyflawni targedau terfynol y rhaglen, nad ydynt wedi'u diwygio.
- 4.3 Yn bennaf, mae'r bennod yn defnyddio gwybodaeth fonitro'r rhaglen a gasglwyd gan Lywodraeth Cymru ac a gyflwynwyd yn rheolaidd i Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO) i fonitro cynnydd a pherfformiad yn erbyn targedau allweddol ar gyfer y Gwasanaeth Di-waith yn gyffredinol, ac ar gyfer pob un o'r saith o lotiau.
- 4.4 Yn ogystal, mae'r bennod hon hefyd yn adolygu data deilliannau a gipiwyd yn y ffurflenni P4-1 Exit [Ymadael], sy'n darparu gwybodaeth am ddeilliannau personol (yn cynnwys y rheiny'n ymwneud ag iechyd a llesiant, hyder gwell, ac ati). Er bod hon ar gael yn llawn ar gyfer pum lot Cyfle Cymru, nid yw Cwm Taf a Chaerdydd a'r Fro wedi storio'r set ddata llawn o ffurflenni Exit [Ymadael] yn electronig yn flaenorol. Felly, fel y cytunwyd yn y cam dechrau a chwmpasu, mae sampl ar hap o gofnodion (100 yr un ar gyfer y ddwy lot) wedi'u copïo ar ffurf electronig gan Lywodraeth Cymru er mwyn gallu gwneud rhywfaint o asesu a chymharu.
- 4.5 Yn olaf, mae'r bennod hon yn defnyddio cyfweiliadau hefyd gydag arweinwyr prosiectau, mentoriaid cymheiriaid, partneriaid cyflenwi a chyfranogwyr ar draws bob un o'r saith lot.

Cyfranogi

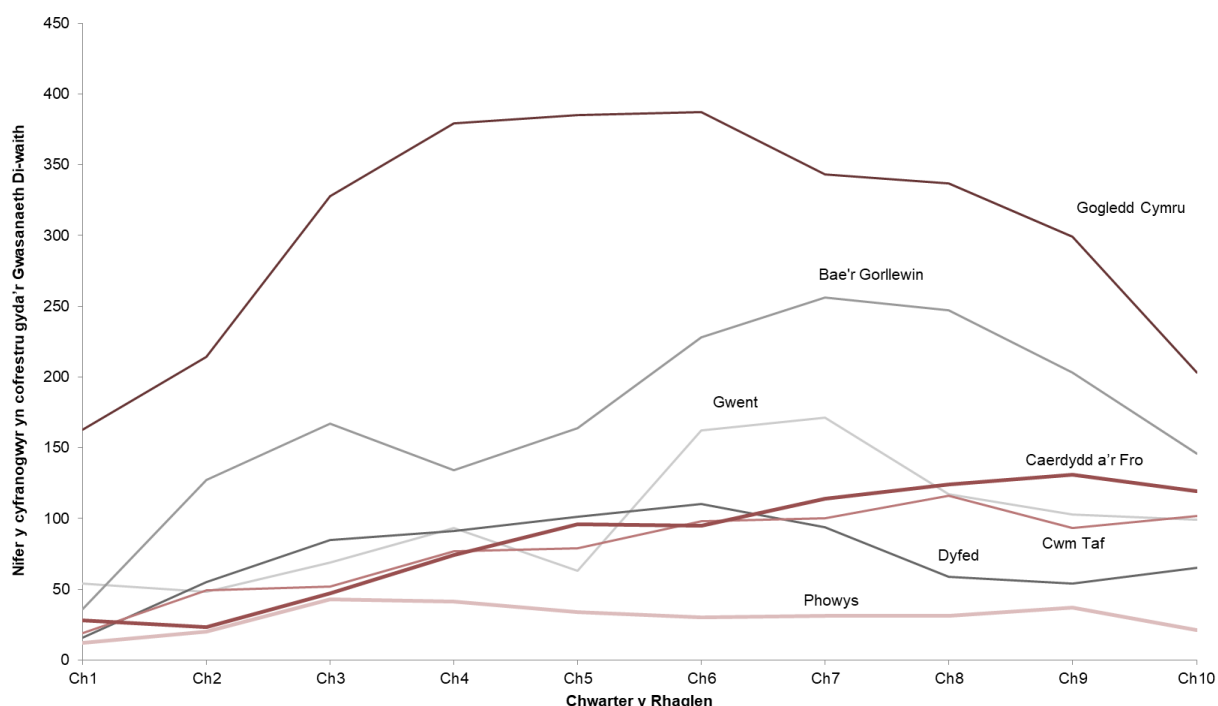
- 4.6 Erbyn diwedd Ionawr 2019, roedd 8,391 o unigolion wedi cofrestru gyda'r Gwasanaeth Di-waith ar hyd a lled Cymru⁷. Fe wnaeth nifer yr unigolion yn cofrestru

⁷ Tynnwyd 15 o gyfranogwyr o'r dadansoddiad am mai Chwefror 2019 oedd eu dyddiadau dechrau. Mae'r camgymeriad hwn yn debygol o fod wedi digwydd gan y cyflwynir y data monitro i Lywodraeth Cymru yn wythnos gyntaf mis Chwefror.

ar draws cyfnod y rhaglen gynyddu'n raddol yn 18 mis cyntaf y rhaglen, fel y dangosir yn Ffigur 4.1 isod. Eglurodd bron pob un o'r safleoedd y treuliodd llawer o flwyddyn gyntaf y rhaglen yn ceisio ymgorffori prosesau a strwythurau amrywiol i gynyddu recriwtio cyfranogwyr a gwelededd y Gwasanaeth. Roedd hyn yn cynnwys buddsoddi amser yn brocera perthnasoedd gydag asiantaethau atgyfeirio fel y Ganolfan Byd Gwaith, a gwella marchnata.

- 4.7 Dros y flwyddyn ddiwethaf, arhosodd nifer y cyfranogwyr a oedd yn cofrestru yn weddol gyson (ym Mhowys a Chaerdydd a'r Fro) neu fe wnaeth ostwng ar lefelau amrywiol (Gogledd Cymru, Bae'r Gorllewin, Dyfed a Gwent). Dim ond dau safle (Dyfed, Cwm Taf) welodd cynnydd bach yn nifer y cyfranogwyr yn y chwarter diwethaf (Chwarter 10), er iddynt weld dirywiad mewn cyfranogi o hyd yn y chwarteri blaenorol.

Ffigur 4.1 – Nifer y cyfranogwyr yn cofrestru i'r Gwasanaeth Di-waith dros gyfnod



Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro rhaglen y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer Ch1-10

- 4.8 Gan gymharu cyfranogiad hyd yma yn erbyn targedau terfynol a phroffiliedig y rhaglen ar gyfer pob lot, fel y crynhoir yn Nhabl 4.1 isod, Gogledd Cymru yw'r unig lot i ragori ar ei tharged a ailbroffiliwyd (gan recriwtio 44 yn fwy o gyfranogwyr na'r disgwyl) am y cyfnod hyd at ddiwedd Chwarter 10. O'r lotiau eraill, mae Cwm Taf, Gwent, Powys a Bae'r Gorllewin wedi cyflawni 90 y cant neu fwy o'u targed proffiliedig ar gyfer yr un cyfnod. Gan Ddyfed a Chaerdydd a'r Fro y mae'r diffyg

uchaf o gyfranogwyr yn erbyn eu targedau proffiliedig hyd yma (y ddau'n cyflawni 88 y cant o'r targed a ailbroffiliwyd, gyda diffygion o 99 ac 115 o gyfranogwyr yn y drefn honno).

- 4.9 Mae Tabl 4.1 yn rhoi trosolwg hefyd o gynnydd tuag at gyflawni targedau cyfranogi'r rhaglen lawn. Mae hwn yn dangos mwy o amrywio rhwng lotiau o ran cynnydd tuag at eu targedau rhaglen cyffredinol, gyda Gogledd Cymru'n cyflawni 70 y cant o'u targed o 4,318 hyd yma, o gymharu â Chaerdydd a'r Fro (40 y cant o'u targed cyffredinol o 2,154).

Tabl 4.1 – Trosolwg o'r cynnydd yn erbyn targedau cyfranogi ESF

Lot	Cyfranogiad hyd yma	Targed ar ddiwedd Chwarter 10	% o'r targed ar ddiwedd Chwarter 10	Targedau'r rhaglen gyffredinol	% o dargedau'r rhaglen gyffredinol
Gogledd Cymru	3,038	2,994	101%	4,318	70%
Gwent	979	992	99%	1,583	62%
Dyfed	730	829	88%	1,258	58%
Bae'r Gorllewin	1,708	1,793	95%	2,813	61%
Cwm Taf	785	796	99%	1,526	51%
Powys	300	320	94%	480	63%
Caerdydd a'r Fro	851	966	88%	2,154	40%

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro rhaglen y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer Ch1-10

- 4.10 Mae Tabl 4.2 isod yn darparu dadansoddiad pellach o'r cynnydd tuag at dargedau cyfranogi'r rhaglen lawn yn ôl ardal ESF a lotiau. Mae hwn yn dangos yn ardaloedd ESF Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, bod y lefel cyfranogiad yn fwyaf agos at darged y rhaglen gyffredinol ar gyfer y rheiny sy'n 25 oed a hŷn (sy'n economaidd anweithgar neu'n ddi-waith yn yr hirdymor).
- 4.11 Er bod cyfranogiad ymhlith y rhai 16-24 oed sy'n NEET yn is yn y ddwy ardal ESF, ceir gwahaniaeth mwy rhwng y ddau weithrediad yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd o gymharu â Dwyrain Cymru. Gallai hyn awgrymu bod y ffocws hyd yma wedi bod ar recriwtio i'r gweithrediadau dros 25 oed o ystyried y targedau uwch yn gyffredinol, er y gallai hefyd ddynodi heriau o ran nodi a recriwtio cyfranogwyr addas 16-24 oed i'r gwasanaeth. Mae rhai arweinwyr prosiectau yn defnyddio strategaethau newydd i wella perfformiad yn erbyn y targedau 16-24, fel recriwtio

mentor cymheiriaid 16-24 ychwanegol yng Nghwm Taf ac ailddyrannu'r adnodd presennol yng Ngwent.

Tabl 4.2 – Cynnydd yn erbyn targedau cyfranogi yn unol â dyraniadau cyllid

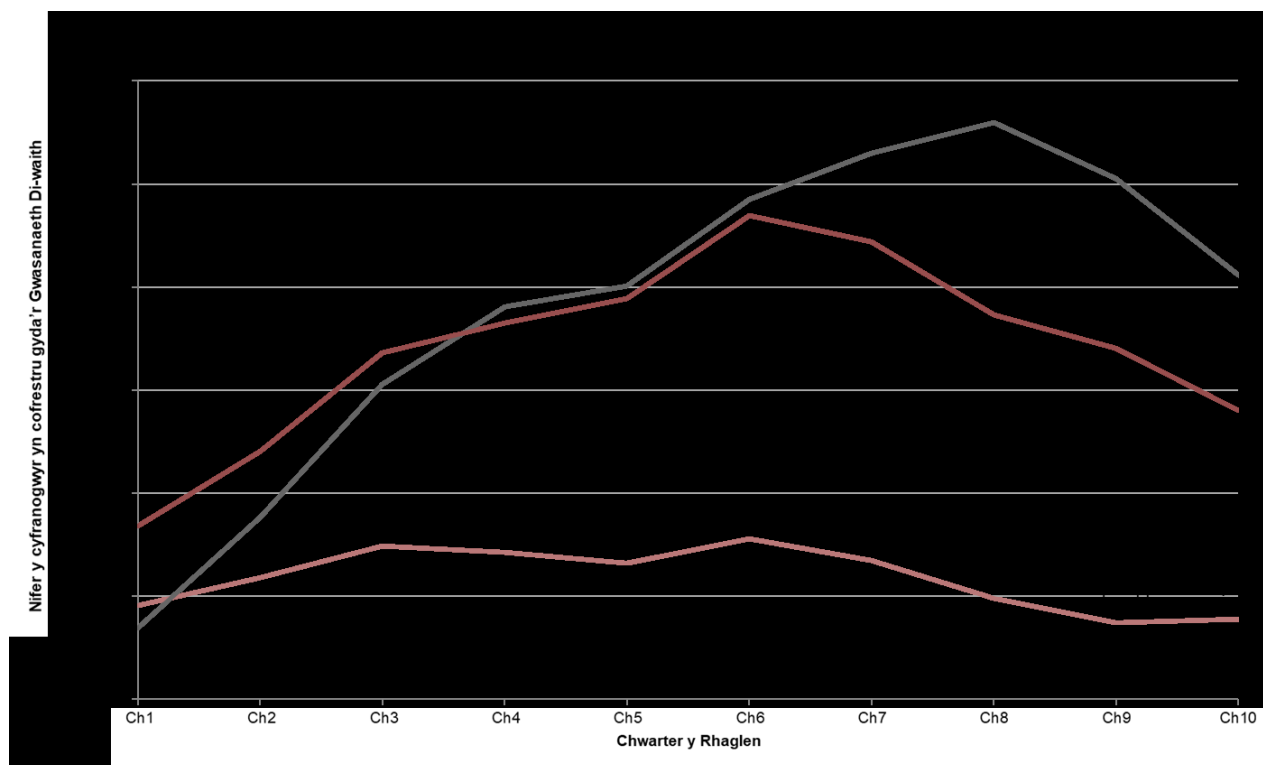
Rhaglen	Lot	Cyfranogiad hyd yma	Targed ar ddiwedd Chwarter 10	% o'r targed ar ddiwedd Chwarter 10	Targed cyffredinol	% o'r targed cyffredinol
Dwyrain Cymru 16-24	Gogledd Cymru	252	202	125%	310	81%
	Gwent	80	106	75%	191	43%
	Powys	66	72	92%	117	58%
	Caerdydd a'r Fro	179	198	90%	526	34%
	Cyfanswm	577	578	100%	1,144	51%
Dwyrain Cymru 25 a hŷn	Gogledd Cymru	704	686	103%	960	73%
	Gwent	466	392	119%	590	79%
	Powys	234	248	94%	363	65%
	Caerdydd a'r Fro	672	768	88%	1,628	41%
	Cyfanswm	2,076	2,094	99%	3,541	59%
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd 16-24	Gogledd Cymru	426	447	95%	703	61%
	Gwent	71	101	70%	185	38%
	Dyfed	166	182	91%	290	57%
	Bae'r Gorllewin	250	364	69%	649	39%
	Cwm Taf	155	159	97%	352	44%
	Cyfanswm	1,068	1,253	85%	2,179	49%
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd 25 a hŷn	Gogledd Cymru	1,656	1,659	100%	2,345	71%
	Gwent	362	393	92%	617	59%
	Dyfed	565	647	87%	968	58%
	Bae'r Gorllewin	1,458	1,429	103%	2,164	68%
	Cwm Taf	630	637	99%	1,174	54%
	Cyfanswm	4,670	4,765	98%	7,268	64%

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro rhaglen y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer Ch1-10

Nodweddion cyfranogwyr

- 4.12 O'r unigolion a recriwtiwyd i'r rhaglen hyd at ddiwedd Ionawr 2019, roedd 80 y cant (6746 o gyfranogwyr) yn 25 oed a hŷn (naill ai'n economaidd anweithgar neu'n ddi-waith yn yr hirdymor) ac roedd 20 y cant (1645 o gyfranogwyr) yn 16-24 oed (a heb fod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant). Fodd bynnag, ceir targedau cyfranogi uwch ar gyfer y rhai 25 oed a hŷn ym mhob un o'r lotiau, fel y disgrifiwyd uchod; mae mwy o gynnydd wedi'i wneud gyda recriwtio cyfranogwyr dros 25 oed yn erbyn targedau'r rhaglen o gymharu â'r rhai 16-24 oed.
- 4.13 Adroddwyd bod gan ddwy ran o bump (40 y cant, 3401) o'r holl gyfranogwyr a recriwtiwyd i'r Gwasanaeth Di-waith hyd yma broblemau camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl, tra'r adroddodd ychydig yn fwy (45 y cant, 3817) mai materion yn ymwneud ag iechyd meddwl oedd ganddynt yn unig. Dim ond 14 y cant (1173) o'r holl gyfranogwyr wnaeth adrodd mai problem camddefnyddio sylweddau yn unig oedd ganddynt. Cofnodwyd bod gan niferoedd ychydig yn uwch o gyfranogwyr a recriwtiwyd i'r gwasanaeth yn Nyfed a Chaerdydd a'r Fro broblem camddefnyddio sylweddau yn unig (21 y cant yn y ddwy ardal), ond yn yr achos olaf, cofnodwyd bod llai o gyfranogwyr wedi cael diagnosis deuol yn gyffredinol (26 y cant yn unig).
- 4.14 Fel y dangosir yn Ffigur 4.2, mae nifer y cyfranogwyr yn adrodd bod ganddynt broblem camddefnyddio sylweddau yn unig wedi bod yn gyson isel ers i'r rhaglen ddechrau, tra bod cyfranogiad y rheiny â chyflyrau iechyd meddwl yn unig ac â diagnosis deuol wedi cynyddu gryn dipyn, yn enwedig ar ôl blwyddyn gyntaf y rhaglen.

Ffigur 4.2 – Trosolwg o recriwtio cyfranogwyr yn ôl cyflwr



Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro rhaglen y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer Ch1-10

- 4.15 O ran cyfranogwyr yn ôl rhyw, mae tua dwy ran o dair o'r holl gyfranogwyr wedi bod yn wrywaidd (66 y cant, 5,539 o gyfranogwyr) ac mae'r gweddill wedi bod yn fenywaidd (34 y cant, 2,852). Mae hyn yn gyson â'r targed dau i un gwryw i fenyw ar sail dosbarthiad camddefnyddwyr sylweddau sy'n derbyn triniaeth ar gyfer camddefnyddio sylweddau.
- 4.16 Mae nodweddion eraill cyfranogwyr a gofnodwyd ar gyfer y rhaglen yn dangos cymysgedd amrywiol y cyfranogwyr ymhellach.
- Ethnigrwydd - roedd 3 y cant (247) o gyfranogwyr o gefndir pobl Dduon neu Leiafrifoedd Ethnig (ac o'r rheiny roedd tua hanner (117 o gyfranogwyr) yng Nghaerdydd a'r Fro), sy'n gynrychioliadol o ddemograffeg Cymru⁸.
 - Cymwysterau - nid oedd unrhyw gymwysterau gan oddeutu draean o gyfranogwyr yn barod (37 y cant, 3,146). O'r rheiny â chymwysterau yn barod, roedd gan 19 y cant (1,563 o gyfranogwyr) gymhwyster islaw Lefel 1 y Fframwaith Credydau a Chymwysterau (FfCChC); roedd gan 37 y cant (3,067) gymhwyster yn barod a oedd yn gyfwerth â Lefelau 1-3 FfCChC; ac roedd gan

⁸ Yn ôl data cyfrifiad 2011, mae 95.6% o'r boblogaeth yng Nghymru yn Wyn.

ryw 7 y cant (615 o gyfranogwyr) gymhwyster yn barod a oedd yn gyfwerth â Lefelau 5-7 FfCChC.

- Statws y cartref - roedd dros draean o gyfranogwyr (37 y cant, 3,146) o gartref ag un oedolyn, roedd dwy ran o dair (67 y cant, 5,627) o gartref heb waith, a chofnodwyd bod chwech y cant (476 o gyfranogwyr) yn ddigartref neu wedi'u heffeithio gan eu gwahardd o dai.
- Plant a chyfrifoldebau gofalu - roedd gan ryw 13 y cant (1,102 o gyfranogwyr) blant dibynnol ac roedd gan 14 y cant (1,154 o gyfranogwyr) gyfrifoldebau gofalu neu ofal plant (h.y. roeddent yn brif ofalwr).
- Cyflyrau iechyd ac anableddau cyfyngol eraill - roedd gan 16 y cant (1,347 o gyfranogwyr) gyflwr iechyd a oedd yn eu cyfyngu o ran gwaith, ac roedd anabledd gan chwech y cant (505 o gyfranogwyr).

Cyfnod cymorth ac ymadael â'r gwasanaeth

- 4.17 Ar ddiwedd Ionawr 2019, cofnodwyd bod ymadawiad wedi'i drefnu gan 29 y cant o'r holl gyfranogwyr (2,413) o'r rhaglen, a diffiniwyd 39 y cant (3,299 o gyfranogwyr) fel rhai a oedd wedi gadael yn gynnar. O'r rheiny a adawodd yn gynnar, nid oedd dyddiad cwblhau gan naw o gyfranogwyr.
- 4.18 Mae Tabl 4.3 yn dangos, hyd yma, bod dros hanner yr holl gyfranogwyr yng Ngogledd Cymru wedi gadael y gwasanaeth yn gynnar, a bod yn agos at hanner wedi gadael yn gynnar ym Mhowys. Mae'n ymddangos bod nifer yr ymadawyr cynnar gryn dipyn yn is yn nwy lot Plattform, ond ymddengys bod nifer fwy o gyfranogwyr 'byw'. Yn Nyfed y ceir y ganran isaf o ymadawiadau wedi'u cynllunio; dim ond 15 y cant o'r holl gyfranogwyr a ymadawodd â'r rhaglen ar ddiwedd Ionawr 2019 oedd ag ymadawiad wedi'i drefnu.
- 4.19 Gall y cyfnod cymorth i gyfranogwyr amrywio o un cyfranogwr i'r llall, ac ymdrinnir â hynny'n hyblyg yn y rhan fwyaf o achosion. Ar sail y dyddiadau dechrau a gorffen cofnodedig, ymddengys mai cyfartaledd y cyfnod cymorth yw chwech i saith mis⁹. Yn fras, mae hyn i weld yn gyson ar draws yr holl lotiau, ac eithrio ym Mhowys lle'r ymddengys bod y cyfnod cymorth cyfartalog yn uwch o lawer (fel y nodir isod yn Nhabl 4.3).

⁹ Ymddengys mai'r cyfnod cymorth canolradd yw 179 o ddiwrnodau (tua chwe mis) ac ymddengys mai'r cyfnod cymorth cymedrig yw 217 o ddiwrnodau (tua saith mis).

Tabl 4.3 – Cyfnod cyfranogi a pharhad cymorth¹⁰

Lot	Cyfranogwyr presennol, blaenorol a chyfanswm cyfranogwyr				Cyfnod cymorth cyfartalog		
	Ymadawiadau wedi'u cynllunio	Ymadawiadau cynnar	Cyfranogwyr byw	Cyfanswm	Cymedrig	Canolradd	Ystod
Gogledd Cymru	28%	58%	14%	3,038	216 diwrnod 7 mis	173 diwrnod 6 mis	0-29 mis
Gwent	35%	37%	27%	979	214 diwrnod 7 mis	181 diwrnod 6 mis	0-26 mis
Dyfed	15%	39%	46%	730	228 diwrnod 8 mis	197 diwrnod 7 mis	0-26 mis
Bae'r Gorllewin	32%	35%	33%	1,708	219 diwrnod 7 mis	185 diwrnod 6 mis	0-26 mis
Cwm Taf	30%	13%	57%	785	192 diwrnod 6 mis	148 diwrnod 5 mis	0-23 mis
Powys	26%	43%	31%	300	315 diwrnod 10 mis	280 diwrnod 9 mis	0-26 mis
Caerdydd a'r Fro	29%	7%	63%	851	179 diwrnod 6 mis	161 diwrnod 5 mis	0-18 mis
Cyfanswm	29%	39%	32%	8,391	217 diwrnod 7 mis	179 diwrnod 6 mis	0-29 mis

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro rhaglen y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer Ch1-10.

4.20 Nid oedd unrhyw newid mewn cyfnod cymorth ar sail p'un a oedd cyfranogwr yn ymadawr cynnar neu beidio – mae hyn yn gyson â'r canfyddiad y byddai mentoriaid cymheiriaid, yn hanesyddol, yn buddsoddi cryn amser yn mynd ar ôl cyfranogwyr ac na fyddent yn 'cau' ffeiliau hyd yn oed os nad oedd cyfranogwyr wrthi'n mynd ar drywydd cymorth. Gan fod nifer o lotiau wedi rhoi gweithdrefnau llymach i gau ffeiliau ar waith erbyn hyn, bydd yn ddiddorol gweld p'un a yw hyn yn newid yng ngham olaf y gwerthusiad.

Prif gyflawniadau a deilliannau

4.21 Cofnodir deilliannau yn ffurfiol ar gyfer cyfranogwyr sy'n gadael y rhaglen, gan ddefnyddio nifer o fesurau yn ymwneud â chyflogaeth, cymwysterau ac ardystiadau a chyrchfannau addysg a hyfforddiant. Mae Tabl 4.4 yn rhoi trosolwg o ddeilliannau a gyflawnwyd gan gyfranogwyr hyd yma ar gyfer pob lot, ac mae Tabl 4.5 yn dangos faint o gynnydd sydd wedi'i wneud (ar gyfer y gwasanaeth yn gyffredinol) yn

¹⁰ Cofnodwyd 22 o ddyddiadau cwblhau yn anghywir fel rhai cyn y dyddiadau dechrau ac felly fe'u hepgorwyd o'r dadansoddiad o barhad cymorth a gyflwynir yn y bennod hon.

erbyn y targedau ESF a bennwyd ar gyfer y deilliannau hyn hyd at ddiwedd Chwarter 10¹¹.

- 4.22 Yn gyffredinol, mae'r gwasanaeth wedi gwneud cryn gynnydd yn erbyn dau fesur deilliannau allweddol (chwilio am swydd wrth adael ac ennill cymhwyster neu ardystiad sy'n berthnasol i waith wrth adael). Ar gyfer yr holl ddeilliannau eraill, ac yn enwedig y rheiny'n gysylltiedig â chyflogaeth, mae'r rhaglen wedi gwneud llai o gynnydd na'r disgwyl. Yn bwysig, efallai nad yw'r holl ddeilliannau a gyflawnwyd wedi'u hadrodd eto gan ddarparwyr, oherwydd dim ond pan fydd y cyfranogwr yn gadael y rhaglen y gellir hawlio deilliannau (yn hytrach na phan gyflawnir deilliant mewn gwirionedd).

Tabl 4.4 – Nifer y cyfranogwyr sy'n cyflawni deilliannau ESF yn ôl lot

	Gogledd Cymru	Gwent	Dyfed	Bae'r Gorllewin	Cwm Taf	Powys	Caerdydd a'r Fro	Cyfanswm
Chwilio am swydd wrth ymadael	190	127	25	172	44	40	57	655
Mynd i mewn i gyflogaeth, yn cynnwys hunangyflogaeth, wrth ymadael	175	113	24	65	73	19	60	529
Mewn cyflogaeth, yn cynnwys hunangyflogaeth, chwe mis ar ôl ymadael	26	34	10	44	22	4	11	151
Ennill cymhwyster/ardystiad sy'n berthnasol i waith wrth ymadael	453	131	43	129	178	26	136	1096
Mynd i mewn i addysg neu hyfforddiant wrth ymadael (rhai 16-24 oed yn unig)	32	9	7	62	11	2	2	125
Cwblhau lleoliad profiad gwaith neu gyfle i wirfoddoli	126	34	6	27	59	10	56	318

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro rhaglen y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer Ch1-10.

¹¹ Gan i ddata'r wybodaeth fonitro gael ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru yn wythnos gyntaf mis Chwefror 2019, mae gan 23 o gyfranogwyr ddyddiadau cwblhau ar ôl Ch10 (ac o'r cyfranogwyr hyn, cyflawnodd bedwar un neu fwy o ddeilliannau nad ydynt wedi'u helgor o'r dadansoddiad).

Tabl 4.5 – Cynnydd a wnaed yn erbyn deilliannau ESF hyd yma

	Nifer y deilliannau a gofnodwyd	Targed y rhaglen	% targed y rhaglen a gyflawnwyd	Targed diwedd Chwarter 10	% o darged diwedd Chwarter 10 a gyflawnwyd
Chwilio am swydd wrth ymadael	655	1,049	62%	397	165%
Mynd i mewn i gyflogaeth, yn cynnwys hunangyflogaeth, wrth ymadael	529	2,122	25%	779	68%
Mewn cyflogaeth, yn cynnwys hunangyflogaeth, chwe mis ar ôl ymadael	151	1,412	11%	313	48%
Ennill cymhwyster/ ardystiad sy'n berthnasol i waith wrth ymadael	1,096	2,430	45%	972	113%
Mynd i mewn i addysg neu hyfforddiant wrth ymadael (rhai 16-24 oed yn unig)	125	332	38%	131	95%
Cwblhau lleoliad profiad gwaith neu gyfle i wirfoddoli	318	2,474	13%	876	36%

Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro rhaglen y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer Ch1-10

- 4.23 Yn bwysig, nid oes modd cofnodi mwy nag un deiliant ar gyfer yr un categori. Er enghraifft, gellir ond cofnodi un deiliant cymhwyster, hyd yn oed os yw cyfranogwr wedi cwblhau mwy nag un cwrs achrededig. Fel y nododd un arweinydd prosiect: 'Yn aml, nid yw'r deilliannau'n ymwneud o gwbl â'r daith y mae pobl wedi bod arni. Gall edrych fel bod rhywun wedi cael llawer mwy o gymorth pan fyddant mewn gwirionedd wedi bod yn llai ymgysylltiedig o lawer, ac yn yr un modd, mae'n tanbriso faint o gymorth y mae rhai cyfranogwyr wedi'i gael'.
- 4.24 O'r wybodaeth a oedd ar gael, yn ogystal â chyfweliadau gyda staff prosiectau a mentoriaid cymheiriaid, bydd maint a pharhad y cymorth y bydd cyfranogwr yn ei dderbyn yn dibynnu ar ba gam o'i adferiad y mae wedi'i gyrraedd. Yn yr ystyr hwn, mae'r gwasanaeth wedi'i deilwra i bob unigolyn, a gall cyfranogwyr aros gyda'r gwasanaeth am ba hyd bynnag y mae angen iddynt wneud, neu y mae eisiau gwneud. Bydd hyn, felly, yn dylanwadu ar y graddau y mae mentoriaid cymheiriaid yn gallu cofnodi deilliannau ar gyfer cyfranogwyr - po leiaf y cyfranogwyr sy'n gadael y gwasanaeth yn swyddogol, y lleiaf y deilliannau 'wrth ymadael' (fel mynd i mewn i gyflogaeth neu fynd i mewn i addysg) y gellir eu cofnodi

Mynd i mewn i gyflogaeth am dâl wrth ymadael

- 4.25 Mae'r deilliant hwn yn berthnasol i gyfranogwyr sy'n ymgysylltu â chyfle cyflogaeth am dâl hyd at bedair wythnos ar ôl eu dyddiad ymadael.
- 4.26 Hyd yma, dim ond naw y cant o'r holl gyfranogwyr sydd wedi mynd i mewn i gyflogaeth o fewn 28 diwrnod o adael y rhaglen (529 o'r 5712 o gyfranogwyr sydd wedi gadael y gwasanaeth) yn erbyn targed WEFO o 15 y cant, ac mae'n ymddangos mai dim ond tri y chant o'r holl gyfranogwyr sy'n gadael y rhaglen (151 o 5712 o gyfranogwyr) sydd mewn cyflogaeth o hyd ar ôl chwe mis¹². Mae'r niferoedd isel o gyfranogwyr sydd mewn cyflogaeth o hyd ar ôl chwe mis yn awgrymu y gallai fod angen i'r gwasanaeth ail-addasu'r cynnig cymorth 'hwyluso' a ddarperir i gyfranogwyr sydd mewn gwaith hyd at dri mis ar ôl iddynt adael y gwasanaeth. Fodd bynnag, cydnabuwyd hefyd y bu anawsterau ar draws yr holl lotiau o ran cadw mewn cysylltiad â chyfranogwyr pan fyddant yn gadael y gwasanaeth, a allai olygu bod nifer y cyfranogwyr sydd mewn cyflogaeth ar ôl chwe mis yn uwch na hynny a ddatganwyd. Mae hyn yn rhywbeth a fydd yn cael ei archwilio ymhellach yn y cylch nesaf o waith maes ansoddol er mwyn asesu a yw hyn yn wir neu beidio. Bydd cynaliadwyedd deilliannau cyflogaeth a gyflawnir gan gyfranogwyr sy'n gadael y gwasanaeth yn cael ei archwilio ymhellach yng nghan nesaf y gwerthusiad hwn.
- 4.27 At ei gilydd, lotiau **Platform** ar hyn o bryd sydd â'r gyfran uchaf o gyfranogwyr yn mynd i mewn i gyflogaeth ar ôl gadael y gwasanaeth (21 y cant o'r 342 o gyfranogwyr yng Nghwm Taf, ac 19 y cant o'r 312 o gyfranogwyr yng Nghaerdydd a'r Fro). Fodd bynnag, gan fod y ddwy lot (ac yn enwedig Caerdydd a'r Fro) ar ei hôl hi o ran eu targedau rhaglen gyffredinol ar gyfer recriwtio cyfranogwyr, mae angen ffocws parhaus ar gyflogaeth er mwyn bodloni'r targedau absoliwt a osodwyd ar ddechrau'r rhaglen.
- 4.28 Yn **Cyfle Cymru**, yng Ngwent y ceir y gyfran uchaf o gyfranogwyr yn mynd i mewn i gyflogaeth ar ôl gadael y gwasanaeth (16 y cant o'r 710 o gyfranogwyr sydd wedi ymadael â gwasanaeth Gwent hyd yma) yn ogystal â'r nifer uchaf o gyfranogwyr mewn cyflogaeth chwe mis ar ôl gadael y rhaglen (34 o gyfranogwyr). Fodd bynnag, nododd arweinydd prosiect Gwent y gwnaed llawer o'r cynnydd yn Nwyrain Gwent,

¹² Mae hyn yn cynnwys ymadawiadau wedi'u cynllunio a heb eu cynllunio. O'r rheiny a oedd yn gadael a bod hynny wedi'i gynllunio, mae 22 y cant wedi cael eu cyflogi wrth adael, ac maen 6 y cant yn dal mewn cyflogaeth ar ôl chwe mis.

gan eu bod wedi rhagori ar ddisgwyliadau ar gyfer recriwtio cyfranogwyr ar gyfer y ddarpariaeth dros 25 oed a bod ganddynt fwy o gleientiaid parod am waith yng Nghasnewydd a Sir Fynwy. Yn yr achos hwn, ar hyn o bryd, mae Dwyrain Gwent ar y trywydd iawn i gyflawni targed ESF ar gyfer cyflogaeth (mae 15 y cant neu 80 o'r 546 o gyfranogwyr sydd wedi cofrestru gyda Dwyrain Gwent wedi mynd i mewn i gyflogaeth), a dim ond wyth y cant (33 o'r 433 o gyfranogwyr) sydd wedi cyflawni'r un peth yng Ngorllewin Gwent. Un ffactor eglurhaol yw'r trosiant staff uchel yng Ngorllewin Gwent, sydd wedi tarfu ar y cynnydd a wneir gan gyfranogwyr.

- 4.29 Ar hyn o bryd, ychydig o wybodaeth sydd ar gael am gyrchfan y rheiny sydd wedi cael eu cyflogi wrth adael y gwasanaeth. Mae'n debygol y gallai fod syniad gan rai cyfranogwyr eisoes o'r math o swydd y maent eu heisiau pan fyddant yn gadael y gwasanaeth neu mae ganddynt gymwysterau/profiad blaenorol sy'n eu gwneud yn addas ar gyfer swydd benodol. Er enghraifft, yn ôl cyfweiliadau gydag arweinwyr prosiect **Platfform**, mae llawer o'u cyfranogwyr yn gwybod eu bod eisiau cael cerdyn CSCS tra'u bod yn ymgysylltiedig â'r gwasanaeth, a gall hynny yn ei dro eu helpu i gael swydd yn y maes adeiladu.
- 4.30 Un opsiwn cyflogaeth i gyfranogwyr yw ymuno â'r Gwasanaeth Di-waith mewn rôl wirfoddol neu am dâl. Dywedodd tri o gyfranogwyr a gyfwelwyd mewn lotiau gwahanol eu bod naill ai wedi ymuno â'r gwasanaeth neu yn ymuno â'r gwasanaeth mewn rôl am dâl (fel mentor cymheiriaid, mentor cymheiriaid cynorthwyol, a chynorthwydd prosiect hyd yn oed mewn un achos). Pwysleisiodd nifer o gyfranogwyr eraill y byddent yn ystyried bod yn fentor cymheiriaid pe bai'r cyfle yn codi:
- "Rwyf wedi bod trwy lawer fy hun, ac mae hynny'n rhywbeth yr hoffwn i ei wneud, fel mentor cymheiriaid, neu ryw fath o weithiwr cymorth'.
- [Mae bod yn fentor cymheiriaid] 'yn rhywbeth yr wyf wedi meddwl amdano – mae'n edrych yn dda gallu helpu pobl ddod allan o'r twll y maent ynddo a rhoi mwy o bŵer iddyn nhw – fe hoffwn i gael swydd felly'.
- 'Rwyf am fod yn fentor cymheiriaid iawn â chymwysterau llawn. Yn bendant'.
- 4.31 Teimlwyd bod y syniad o ddod yn fentor cymheiriaid eu hunain neu gynorthwyo â chyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith yn y dyfodol yn rhagolwg a oedd yn apelio iddynt, gan y byddai'n galluogi cyfranogwyr i gael profiad gwaith a pharhau â'u twf personol, tra hefyd yn cynnal cyswllt gyda'r gwasanaeth ei hun.

‘Mae’r bobl hyn yn gwybod am fy hwyliau oriog a phethau, a dwi ddim eisiau mynd i weithio i rywun nad yw’n f’adnabod i fel person. Dyna pam nad ydw i eisiau gadael y lle hwn oherwydd mae fel cael teulu bach yma’.

4.32 Fodd bynnag, un pryder a fynegwyd gan reolwr Bwrdd Cynllunio Ardal (BCA) oedd mai’r opsiwn ‘diofyn’ ar gyfer cyflogaeth fyddai’r sector gwirfoddol, gan mai nhw fyddai’n fwyaf tebygol o gyflogi’r grŵp cyfranogwyr. Teimlwyd, fel prosiect cyflogaeth, fod angen i’r Gwasanaeth Di-waith fod yn hyrwyddo llwybrau i ‘fywyd y brif ffrwd’, a oedd yn mynnu ymgysylltu â chyflogwyr.

4.33 Roedd y Pennaeth Gwasanaeth ar gyfer Plattform yn cydnabod mai gwendid y gwasanaeth yng Nghwm Taf a Chaerdydd a’r Fro yw y gwneir cysylltiadau gyda chyflogwyr ar sail ad-hoc, a bod hynny’n aml yn rhywbeth y gadewir i fentoriaid cymheiriaid ei wneud ar ben eu rôl gymorth arferol, gan nad oes unrhyw arbenigwyr cyflogaeth yn gweithio i’r gwasanaeth. Pwysleisiodd un mentor cymheiriaid a oedd yn gweithio i Plattform ei fod wedi treulio llawer o amser yn dod o hyd i gyfleoedd.

‘Weithiau, bydda’ i’n mynd i dafarndai a siopau lleol ac ati a dweud... rwy’n gweithio gyda phobl ifanc a fyddai’n hoffi cael profiad. A fyddech chi’n barod i gymryd rhywun ymlaen? Rwyf wedi anfon llythyrau hefyd, yn gofyn [i chyflogwyr] gysylltu â mi os gallant ddarparu cyfle. Rwyf wedi anfon negeseuon e-bost ac wedi gwneud galwadau ffôn. Rwyf hefyd wedi gwneud chwiliadau ar Google i wneud gwaith ymchwil i weld pa gyfleoedd sydd i’w cael yn yr ardal leol, ac yna cysylltu â nhw mewn ffyrdd gwahanol. Ni fydd llawer ohonyn nhw yn cysylltu ’nôl â mi o gwbl, sy’n eithaf rhwystredig’.

4.34 Roedd cynrychiolydd o BCA yng Nghymru yn cydnabod hefyd y byddai ymgysylltu â busnesau lleol a chyflogwyr mawr yn her, yn enwedig o ystyried y gallai fod rhaid i’r gwasanaeth wneud hyn ar sail achos wrth achos. Nododd yr un cynrychiolydd nes ymlaen fod yma gyfle heb ei archwilio yma i’r BCAu ledled Cymru helpu dylanwadu’n strategol ar ymgysylltiad â chyflogwyr a chynorthwyo’r Gwasanaeth Di-waith i gyflawni ar eu deilliannau cyflogaeth.

4.35 Ymddengys bod gweithrediad Cyfle Cymru wedi bod yn fwy llwyddiannus o ran dod o hyd i gyfleoedd gwaith i gyfranogwyr, ac mae’n debygol bod hynny’n gysylltiedig â recriwtio arbenigwyr cyflogaeth sy’n gallu buddsoddi mwy o amser/adnoddau mewn ymgysylltu â chyflogwyr. Er enghraifft, yn ddiweddar, fe wnaeth prif fanwerthwr archfarchnad hysbysu gwasanaeth Gogledd Cymru’n ddiweddar bod deuddeg o

swyddi ar gael ac y byddent yn ystyried cyfranogwyr presennol ar gyfer y swyddi hyn. Fodd bynnag, yn yr achos hwn, cafodd gwasanaeth Gogledd Cymru anhawster yn dod o hyd i gyfranogwyr addas i'w rhoi gerbron. Cododd hyn bryderon y gallai hyn rwystro cyflogwyr eraill rhag cyflogi ymgeiswyr posibl o'r gwasanaeth yn y dyfodol.

- 4.36 Pwysleisiodd un cyfwelai o Fae'r Gorllewin fod rhaid i fentoriaid cymheiriaid geisio gweithio allan i ba raddau y mae cyflogaeth yn ddeilliant ymarferol i'r rheiny y maent yn eu cofrestru, a sicrhau proses strwythuredig o gynllunio gweithredu, a fydd yn hwyluso'u hymgysylltiad â'r farchnad lafur ac nid yn ei rwystro.

'Nid yw'r mwyafrif o'r rheiny rydym yn gweithio â nhw yn barod i fynd i'r gwaith, ac mae'n rhaid i ni fod yn ystyriol o bwy rydyn ni'n eu rhoi mewn gwaith – p'un a ydyn nhw'n barod, p'un a fyddan nhw'n ymdopi... p'un a fyddan nhw'n llithro'n ôl, ac mae'n rhaid i ni feddwl am enw da'r prosiect.'

- 4.37 O ystyried yr heriau a ddisgrifiwyd, dynododd y rhan fwyaf o'r cyfweleion fod y targed o 15 y cant ar gyfer cyflogaeth yn eithaf uchel (neu'n afrealistig hyd yn oed) ar gyfer y grŵp targed. Bydd priodoldeb targedau o fewn y gwasanaeth yn cael ei archwilio yng nghan nesaf y gwerthusiad. Nododd un cyfwelai fod angen i unrhyw fethiant i fodloni'r targed hwn gael ei ystyried yn ei gyd-destun – er enghraifft, mewn rhai ardaloedd o Gymru mae diffyg swyddi (addas) ar gyfer y grŵp cyfranogwyr. Pwysleisiodd nifer o gyfranogwyr hefyd fod y gwasanaeth yn eu helpu i wella'u rhagolygon cyflogadwyedd, hyd yn oed os nad oeddent yn cael cyflogaeth am dâl yn syth ar ôl iddynt adael y gwasanaeth. Roedd llawer yn cydnabod bod ganddynt rwystrau iechyd neu rwystrau allanol o hyd rhag dod o hyd i waith, ond roeddent yn teimlo bod y gwasanaeth yn eu cynorthwyo i fynd i mewn i gyflogaeth pan oeddent mewn 'lle gwell'.

- 4.38 Er enghraifft, nododd un cyfranogwr: 'Nawr yw'r amser, neu o leiaf flwyddyn nesaf gobeithio, y byddaf yn barod i fynd yn ôl i mewn i'r gweithlu. Ar ôl dod yma, nid yw fy nghaethiwed yn fy nal i 'nol mwyach'. Dywedodd cyfranogwr arall:

'Dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, dim ond gyrrwr dosbarthu nwyddau fues i, p'un a oedd hynny'n brydau tecawê neu'n barseli, a chyn hynny roeddwn i'n gweithio mewn manwerthu neu'n gweithio mewn warysau... ac wel, 'does dim llawer o her i hynny a dweud y gwir. Rhywbeth sy'n golygu mod i'n mynd o gwmpas y lle a heriau newydd, dyna fydden i'n hoffi ei wneud yn y

dyfodol... Gan edrych ymlaen, rwy'n gobeithio y bydd gen i yrfa go iawn, nid swydd yn unig, ond gyrfa... i ddechrau rhywbeth y byddai wir yn mwynhau ei wneud ac eisiau adeiladu fy hun ynddo.'

- 4.39 Fodd bynnag, mae data a gasglwyd gan ddefnyddio offeryn hunanadrodd (yr Olwyn Cyflogaeth) ar draws bob un o bump o lotiau Cyfle Cymru, yn atgyfnerthu'r ffaith bod cyfranogwyr yn teimlo'n fwyfwy galluog o allu mynd i mewn i gyflogaeth am dâl wrth iddynt symud drwy'r gwasanaeth. Mae adroddiad a gyflenwyd gan Cyfle Cymru yn datgan, ar ddiwedd Mai 2018, bod 96 y cant o gyfranogwyr (170 o 177) wedi gwneud cynnydd yn erbyn un o'r categorïau hyn o leiaf ers iddynt ddechrau'r rhaglen gyntaf (a'r tro diwethaf iddynt lenwi'r ffurflen). Yn benodol, teimlai cyfranogwyr yn fwy cymwys ynglŷn â'u CV a'u Cymwysterau a Hyfforddiant, a Gwirfoddoli a Phrofiad Gwaith. Mae hyn yn awgrymu bod y gwasanaeth yn helpu gwella'r modd y mae cyfranogwyr yn gweld eu gallu eu hunain i fynd i mewn i gyflogaeth am dâl, ac mae hynny yn ei dro yn helpu cyfranogwyr fynd gam yn nes at fynd i mewn i gyflogaeth.

Profiad gwaith a lleoliadau gwirfoddol

- 4.40 Yn ôl canllawiau Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF), diffinnir lleoliad profiad gwaith fel "lleoliad am dâl neu gyfnod byr o hyd penodedig a dreulir mewn gweithle gyda'r nod o ddarparu cipolwg i sut beth ydyw i wneud y math hwnnw o waith ac i ddatblygu sgiliau, dealltwriaethau a phriodoleddau a fydd yn cynyddu cyflogadwyedd", a diffinnir cyfle gwirfoddoli fel "lleoliad neu weithgaredd lle mae cyfranogwr yn gweithio i sefydliad heb gael tâl, gan helpu'r sefydliad hwnnw ac yn datblygu sgiliau, dealltwriaethau a phriodoleddau a fydd yn cynyddu cyflogadwyedd"¹³.
- 4.41 Yn ôl data'r rhaglen gwybodaeth fonitro, dim ond 30 o gyfranogwyr sydd wedi cwblhau lleoliad profiad gwaith ar ddiwedd Ionawr 2019. Gall fod nifer o resymau am y nifer isel o leoliadau gwaith a gwblhawyd – gan gynnwys yr anawsterau o ran ymgysylltu â chyflogwyr a sicrhau bod cyfranogwyr yn 'barod am waith' (fel y disgrifiwyd uchod). Mewn rhai achosion, gall fod yn well gan gyfranogwyr sy'n barod am waith ganolbwyntio ar ddod o hyd i gyflogaeth am dâl yn hytrach na chael profiad trwy leoliad tymor byr.

¹³ [Cronfa Gymdeithasol Ewrop: gofynion data ar gyfer cyfranogwyr](#)

- 4.42 Ar y llaw arall, fel y crynhodd un cyfranogwr, gallai'r cyfle i fynd i mewn i waith ar gyfnod prawf fod yn bwysig i sicrhau bod cyfranogwyr yn gallu 'ymdopi â' (mynd yn ôl i'r) gwaith:
- 'Bydd mynd i mewn i gyflogaeth pan na fyddwch chi'n barod, yn peri gymaint o straen i chi eto, a fydd yn y pen draw yn eich arwain chi'n syth yn ôl i'r fan hon. Neu rydych chi'n mynd i fod hyd yn oed yn fwy agored i fynd yn ôl i gaethiwed. Mae angen cyfnod o gael eich talu arnoch chi, 'does dim rhaid iddo fod yn gyflog gwyh, ond am gyfnod o 3 mis, lle mae gennych rwyd ddiogelwch i ddisgyn yn ôl iddi os nad ydych chi'n hapus gyda ble'r ydych chi'.
- 4.43 Er y cofnodir yn nata'r wybodaeth fonitro fod niferoedd cymharol uchel o gyfranogwyr yn cwblhau cyfleoedd gwirfoddoli (288 o gyfranogwyr), maent yn debygol o amrywio o ddigwyddiadau undydd i rolau tymor hwy. Ymddengys bod cyfranogwyr ar draws yr holl lotiau yn cael eu hannog i gyfranogi mewn digwyddiadau cymunedol untro neu weithgareddau distrwythur (fel glanhau traethau, cerdded cŵn, glirio chwyn, a gweini te a choffi mewn lloches i'r digartref). Fe wnaeth y cyfle i gymryd rhan yn y gweithgareddau gwirfoddoli hyn helpu i gyflwyno trefn weithio, strwythuredig yn ôl i fywydau cyfranogwyr, a theimlwyd ei fod yn fuddiol.
- 4.44 Mae prosiect Cyfle Cymru wedi'i gwneud hi'n bosibl hefyd i gyfranogwyr fod yn fentoriaid cymheiriaid gwirfoddol mewn tair lot (Gogledd Cymru, Dyfed a Bae'r Gorllewin). Roedd un o'r cyfranogwyr yn ystyried bod hyn yn ffordd iddynt allu cael cyflogaeth yn y dyfodol o fewn y sefydliad.
- 'Rwy'n gobeithio dringo'r ysgol o'r swydd wirfoddoli ac yna, gobeithio, mynd yn weithiwr achos i bobl eraill sy'n cael anhawster fel fi. Roeddwn i'n gweithio mewn swydd ofal yn flaenorol, felly mae gen i'r holl hyfforddiant a phopeth, mae angen i mi ddod o hyd i agoriad a mynd yn ôl i mewn i ddangos pa mor barod ydw i'.
- 4.45 Mae dod o hyd i leoliadau gwirfoddol allanol yn parhau yn her, er bod rhywfaint o gynnydd wedi'i wneud mewn rhai lotiau (er enghraifft, mae gwasanaeth Bae'r Gorllewin yn gweithio gydag Age Connect). Serch hynny, cydnabuwyd nad yw lleoliadau gwirfoddol o'r fath yn ddigon o hyd i fodloni targedau cyffredinol yr ESF.

Chwilio am swydd, cymwysterau ac ardystiadau'n gysylltiedig â gwaith wrth ymadael

4.46 Yn ôl diffiniadau'r ESF¹⁴:

- Mae "Wrthi'n chwilio am swydd" yn cyfeirio at gyfranogwyr sy'n economaidd anweithgar "fel arfer heb waith, ar gael i weithio ac wrthi'n chwilio am waith" pedair wythnos ar ôl ymadael.
- Mae "cymwysterau wrth ymadael" yn ymwneud â chyfranogwyr yn ennill cymhwyster FfCChC o fewn pedair wythnos i ymadael (gyda'r lefel cymhwyster uchaf yn cael ei hadrodd)
- Ardystiadau'n berthnasol i waith yw "unedau sy'n gweithio at gymhwyster llawn neu hyfforddiant anachrededig sy'n angenrheidiol ar gyfer gwaith" e.e. cerdyn CSCS neu dystysgrif hylendid bwyd. Cyflawnir y rhain o fewn pedair wythnos i ymadael hefyd.

4.47 Ymddengys bod y rhaglen yn gorberfformio yn erbyn ei thargedau proffiliedig ar gyfer chwilio am swydd a chymwysterau a enillwyd wrth ymadael. Yn ôl gwybodaeth fonitro'r rhaglen, mae 11 y cant o'r holl gyfranogwyr (624 o 5712 o gyfranogwyr) sydd wedi ymadael â'r gwasanaeth hyd yma wedi bod wrthi'n chwilio am swydd wrth adael y rhaglen, ac fe wnaeth 12 y cant o'r holl gyfranogwyr yn ymadael â'r gwasanaeth ennill cymhwyster wrth ymadael (708 o 5712 o gyfranogwyr). Yn gyffredinol, mae'r gwasanaeth dros hanner ffordd tuag at fodloni targed rhaglen yr ESF ar gyfer y ddau ddeilliant.

4.48 Yn ôl y wybodaeth fonitro a ddarparwyd, mae cyfranogwyr yn ymgymryd ag amryw o gyrsiau – yn cynnwys cyrsiau achrededig (e.e. mewn Iechyd a Diogelwch a Hylendid Bwyd) a chyrsiau anachrededig (e.e. Straen a Gorbryder, Byw'n Iach, Sylfeini ar gyfer Newid). Ymddengys mai'r mwyafrif o gymwysterau achrededig wrth ymadael yw Lefel 1 neu 2 FfCChC, er y cofnodwyd bod 25 o gyfranogwyr wedi gadael y gwasanaeth gyda chymhwyster Lefel 3 FfCChC. Yn bwysig, ni all unrhyw gymwysterau ychwanegol gan gyfranogwr gael eu cofnodi ar gronfa ddata WEFO, gan mai dim ond un cwrs y gellir ei gofnodi.

4.49 Fe wnaeth tua chwech y cant o'r rheiny'n ymadael â'r gwasanaeth ennill ardystiad yn berthnasol i waith wrth ymadael hefyd (388 o 5712 o gyfranogwyr). Mae'r

¹⁴ [Cronfa Gymdeithasol Ewrop: gofynion data ar gyfer cyfranogwyr](#)

prosiect Platfform wedi gwneud cynnydd arbennig yn erbyn y deilliant hwn gyda'r ddwy lot yn gorberfformio yn erbyn targedau proffiliedig hyd at Chwarter 10, sy'n gyson â'r ffaith fod llawer o gyfranogwyr wedi cael cerdyn CSCS gyda'r gwasanaeth.

- 4.50 Darparwyd nifer o enghreifftiau yn ystod y cyfweiliadau hefyd o hyfforddiant yn uniongyrchol gysylltiedig â chael cyflogaeth. Er enghraifft, nododd cyfranogwyr yng Ngogledd Cymru ei fod wedi cwblhau NVQ Lefel 2 mewn cynnal a chadw adeiladau er mwyn cael 'cymhwyster iawn', a fyddai'n arwain at waith. Nododd cyfranogwr arall yng Ngogledd Cymru hefyd: 'Mae'r mwyafrif o gyrsiau rydyn ni'n eu gwneud yn arwain at gymwysterau fel arfer'.

Mynd i mewn i addysg a hyfforddiant wrth ymadael (y rhai 16-24 oed yn unig)

- 4.51 Cyflawnir y deilliant hwn pan fydd cyfranogwyr sydd wedi derbyn cymorth gan y Gwasanaeth Di-waith yn ymgysylltu o'r newydd ag addysg (dysgu gydol oes, addysg ffurfiol) neu weithgareddau hyfforddi (hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith/yn y gwaith, hyfforddiant galwedigaethol, ac ati) hyd at bedair wythnos ar ôl eu dyddiad ymadael¹⁵.
- 4.52 Targed cyffredinol yr ESF o ran cyfranogwyr ar gyfer nifer y rhai 16-24 oed sy'n mynd i mewn i addysg a hyfforddiant wrth ymadael yw 332 o gyfranogwyr. Mae'r gwasanaeth wedi cyflawni 38 y cant o'i darged (125 o gyfranogwyr). Awgrymodd cyfweiliadau gyda chyfranogwyr bod y mathau o gyrsiau addysg neu hyfforddiant yr oedd cyfranogwyr eisiau mynd arnynt yn amrywio. Er enghraifft, roedd cyfranogwr o Fae'r Gorllewin eisiau mynd i goleg i wneud cwrs cerbydau modur, tra bod un arall o Gwm Taf eisiau gwneud cwrs TG er mwyn ei helpu i ddod o hyd i gyflogaeth.
- 4.53 Dynododd rhai cyfranogwyr eu bod eisiau mynd i mewn i gyflogaeth yn uniongyrchol ar ôl gadael y gwasanaeth, ac felly nid oedd diddordeb ganddynt mewn addysg bellach a hyfforddiant – er enghraifft, nododd un cyfranogwr 16-24 oed o Gwm Taf nad oedd wedi gwneud yn dda iawn yn yr ysgol ac nad oedd unrhyw ddymuniad ganddo i fynd yn ôl i addysg. Roedd cymwysterau (gan gynnwys graddau prifysgol) gan rai eraill yn barod a olygai nad oedd mynd yn ôl i addysg a hyfforddiant yn flaenoriaeth nac yn briodol iddynt.

¹⁵ [Cronfa Gymdeithasol Ewrop: gofynion data ar gyfer cyfranogwyr](#)

Deilliannau meddal

- 4.54 Yn ychwanegol at ddeilliannau cyflogaeth, cymwysterau a mynediad i addysg, mae'r gwasanaeth yn cyfrannu hefyd at iechyd a llesiant gwell ar gyfer cyfranogwyr, ac i'w hadferiad llwyddiannus a'u hail-integreiddio trwy gymorth cadarnhaol parhaus ac atgyfeirio mwy effeithiol at ddarparwyr cymorth priodol, ac ymgysylltiad â nhw.
- 4.55 Fel y disgrifiodd cynrychiolydd un BCA, y Gwasanaeth Di-waith 'yw'r cam nesaf ar ôl i bobl fod trwy driniaeth a'u bod yn fwy sefydlog o ran eu defnydd o sylweddau, mae'n rhoi rhyw fath o gam nesaf iddyn nhw symud ymlaen ato. Felly, mae'n ehangach na'u helpu i mewn i gyflogaeth yn unig, mae'n golygu rhoi sgiliau iddyn nhw, rhoi gobaith iddyn nhw, ail-adeiladu rhywfaint o'u hurddas a pharch. Un o'r materion a welwn yw mai byd o gyffuriau ac alcohol fu ganddyn nhw am flynyddoedd lawer, a phan na fyddan nhw'n defnyddio mwyach, mae bwlch anferthol yn eu bywyd, felly beth allan nhw wneud i lenwi'u hamser mewn modd ystyrion yn ystod y dydd. Felly, gobeithio ei fod yn arwain at fywyd cyfoethogach lle gallant ddechrau adeiladu'r cyfalaf ymadfer hwn lle gallant symud ymlaen mewn bywyd'.
- 4.56 Caiff rhai o'r deilliannau 'meddal' hyn eu cipio yn ffurflenni Ymadael y cyfranogwyr, lle mae'r rhain wedi'u llenwi. Fel y nodwyd yn gynharach, dim ond ar gyfer cyfranogwyr yn Cyfle Cymru y mae data deilliannau meddal ar gael o'r ffurflenni Ymadael, er y darparwyd sampl o gofnodion cyfranogwyr ar gyfer lotiau Platfform, nid oedd deilliannau meddal gan bob un o'r cyfranogwyr hyn wedi'u cofnodi ar eu cyfer. Mae Tabl 4.6 isod yn rhoi trosolwg o'r cynnydd a wnaed yn erbyn 13 o ddangosyddion deilliannau meddal yn ymwneud ag adferiad, iechyd a llesiant, hyder, a rhagolygon cyflogaeth cyfranogwyr, gan gydgrynhoi'r data sydd ar gael ar gyfer yr holl lotiau.
- 4.57 Mae hyn yn dangos, ar gyfer dros hanner y cyfranogwyr yr oedd y data ar gael ar eu cyfer, fod y Gwasanaeth Di-waith wedi helpu i wella'u hyder a'u gallu i ganfod a defnyddio cefnogaeth/help a oedd ar gael iddynt. Adroddodd ychydig o dan hanner yr holl gyfranogwyr bod eu llesiant meddwl naill ai'n well neu'n well o lawer ers iddynt ymuno â'r gwasanaeth (49 y cant, 200) ac roeddent yn teimlo eu bod yn gallu rheoli eu cyflwr yn well neu'n well o lawer (48 y cant, 194).

- 4.58 Er i gyfran uchel o gyfranogwyr adrodd 'dim newid' yn erbyn y deilliannau meddal a ddangosir yn Nhabl 4.6 (gyda dros hanner yn adrodd am ddim newid yn erbyn deg o'r deilliannau meddal, yn cynnwys sut oeddent yn teimlo ynglŷn â'u sefyllfa yn y farchnad lafur/rhagolygon o gael cyflogaeth), dim ond mewn ychydig iawn o achosion yr oedd cyfranogwyr i weld yn cymryd cam yn ôl. Yn fwyaf nodedig, cofnodwyd bod pedwar cyfranogwr yn 'waeth' o ran cynnal eu hadferiad ac osgoi llithro'n ôl. Roedd consensws ymhlith arweinwyr prosiect ar draws yr holl lotiau bod hyn i'w ddisgwyl i ryw raddau gan fod pob un o'r cyfranogwyr ar gyfnodau gwahanol yn eu hadferiad pan fyddant yn dechrau'r rhaglen, ac y byddant yn gweld nad yw'r gwasanaeth yn addas iddynt efallai. Nododd nifer o arweinwyr prosiect hefyd fod llithro'n ôl yn ffactor allweddol o ran cyfranogwyr yn gadael y rhaglen yn gynnar.
- 4.59 Yn bwysig, nid yw'r data deilliannau meddal a ddarparwyd yn rhoi syniad o ba bryd y cafodd yr asesiadau eu gwneud ar gyfer pob cyfranogwr na beth oedd eu 'gwaelodlin' – ac felly mae'n anodd asesu faint o gynnydd (os o gwbl) y mae pob cyfranogwr wedi'i wneud yn erbyn y dangosyddion deilliannau meddal a restrwyd. Gallai'r diffyg data hwn gyfrannu at ragfarn wrth adrodd, gan na ellir cyflwyno na dadansoddi darlun llawn.

Tabl 4.6 – Trosolwg o'r cynnydd a wnaed yn erbyn dangosyddion deilliannau meddal

	Llawer Gwell	Gwell	Dim newid	Gwaeth	Llawer gwaeth	Cyfanswm
Eu hyder eu hunain	21%	30%	49%	0%	0%	404
Gallu canfod a defnyddio cefnogaeth a help sydd ar gael iddynt	18%	33%	49%	0%	0%	397
Eu llesiant meddwl	20%	29%	50%	0%	0%	410
Gallu rheoli eu cyflwr	18%	30%	52%	0%	0%	405
Gallu cynnal adferiad ac osgoi llithro'n ôl	15%	29%	55%	1%	0%	395
Eu sefyllfa yn y farchnad lafur / rhagolygon o gael cyflogaeth	23%	20%	57%	0%	0%	422
Eu hiechyd corfforol	17%	19%	63%	1%	0%	393
Cyfathrebu gyda chyflogwyr	13%	23%	64%	0%	0%	395
Cyfathrebu gyda sefydliadau swyddogol eraill	10%	23%	67%	1%	0%	380
Deall rheolau, hawliau a rhwymedigaethau budd-daliadau	10%	23%	67%	0%	0%	392
Cyfathrebu gyda'r Ganolfan Byd Gwaith	12%	18%	70%	0%	0%	388
Cadw swydd y maent wedi'i chael	18%	9%	72%	0%	0%	382
Gwneud cynnydd mewn swydd y maent wedi'i chael	11%	10%	79%	0%	0%	372

Ffynhonnell: Data deilliannau meddal y Gwasanaeth Di-waith ar gyfer pob un o'r lotiau

4.60 Fodd bynnag, datgelodd cyfweiliadau gyda chyfranogwyr bod llawer yn gweld y gwasanaeth fel mwy na rhaglen cymorth cyflogaeth yn unig. Cynorthwywyd hyn gan nifer y cyrsiau anachrededig a oedd yn cael eu cynnig ym mhrosiectau Cyfle Cymru a Platfform ar destunau fel gorbryder, rheoli dicter, iselder. Nododd rhai cyfranogwyr yn benodol fod y Gwasanaeth Di-waith, felly, yn cynorthwyo'u hadferiad ac yn llenwi bwlch yn y ddarpariaeth bresennol:

'Mae gorbryder yn rhywbeth rwyf wedi bod yn byw gydag ef am 30 mlynedd... nid wyf yn dod o dan y categori 'digon gwael' i gael f'ystyried ar gyfer help gan wasanaethau iechyd meddwl na chan fy meddyg teulu, ac eithrio fy meddyginiaeth. Mae hyn yn debyg iawn i 'mhartner i... aeth yntau drwy'r

cyfnod adferiad ac yna nid y cymorth gan Drugaid oedd ei angen arno mwyach, ond dyna pryd y bydd yn dod i ben. Felly, i bobl sy'n dod i ben o ddydd i ddydd ond nad yw'r cymorth ychwanegol ganddyn nhw i'w cael yn ôl i mewn i waith... maent yn tueddu syrthio i mewn i'r craciau. Prin fod digon o gyllid i i'r rheiny sydd mewn trafferth ddifrifol y dyddiau hyn, felly i bobl sy'n gwneud yn ocê, nid oes dim yna i chi'.

- 4.61 Nododd cyfranogwyr eraill hefyd fod y gwasanaeth wedi gwella'u hyder a'u hunanbarch, a bod hynny yn ei dro yn helpu cynorthwyo'u hadsefydlu a'u cymhelliant i ddod o hyd i waith.

'Mae fy hyder wedi cynyddu – cyn hyn, roeddwn i'n hapus i aros yn y tŷ a pheidio â gwneud dim gyda fy mywyd, nawr rwyf am fynd allan mwy, ac rwy'n fwy hyderus yn siarad gyda phobl. Hyd yn oed nawr, rwy'n gwneud mwy o waith chwilio am swydd fy hun, gan 'mod i'n gwybod am yr holl wefannau gwahanol – nawr, gallaf fynd ymlaen yn wir, chwilio am swyddi – mae miliynau ohonyn nhw – a nawr rwy'n gallu gwneud hynny ar fy mhen fy hun mwy, felly mae rhaid bod hynny'n beth da'.

- 4.62 Fe wnaeth cyfweiliadau gyda mentoriaid cymheiriaid a staff prosiect yn Nyfed dynnu sylw at y ffaith bod rhai cyfranogwyr yn ynysig yn gymdeithasol yn aml oherwydd eu cyflwr. Rhoddwyd enghreifftiau o gyfranogwr nad oedd wedi gadael ei dŷ am ddwy flynedd cyn defnyddio gwasanaeth Dyfed, ac o gyfranogwr a oedd yn rhy orbryderus i fynd ar unrhyw drafnidiaeth gyhoeddus ar ei ben ei hun. I'r cyfranogwyr hyn, roedd y gwasanaeth yn amhrisiadwy o ran eu helpu i gyfranogi mewn gweithgareddau cymdeithasol a chefnogi adferiad.

- 4.63 Teimlwyd y gallai mentoriaid cymheiriaid, yn enwedig y rhai a phrofiadau tebyg o fywyd, ddeall y rhwystrau di-rif yr oedd cyfranogwyr yn eu hwynebu, a darparu cyfleoedd i'w goresgyn – a dyna oedd yn gosod y rhaglen ar wahân i raglenni cymorth cyflogaeth eraill.

'Mae'n teimlo fel bod pawb yr un fath â phawb arall yma. Nid oes unrhyw un yn barnu unrhyw un, nid oes gwahaniaeth beth maen nhw wedi'i wneud na beth sydd wedi digwydd iddyn nhw'.

'Mae'r bobl yma'n hawdd iawn mynd atyn nhw, ond nid yw mor hawdd siarad â phobl mewn canolfannau gwaith'.

'...gallwch chi fynd yno ac ni fydd unrhyw beth fyddwch chi'n ei ddweud yn destun chwerthin, mae'n anodd nodi'n union beth ydyw – dim ond cael cymorth pobl sy'n

eithaf cyfeillgar, maen nhw'n gwbl ddiddrwyg'. 'Hynny ydyw, mwy na thebyg, y bobl, nid oes dim i boeni yn ei gylch, ni fydda' i'n cael fy marnu. Os nad ydych chi eisiau mynd un wythnos, os ydych chi'n teimlo'n sâl, 'does dim rhaid i chi wneud, felly rwy'n teimlo ei fod yn gwbl wirfoddol, felly rwy'n mynd drwy'r amser nawr'.

- 4.64 Amlygodd partner hyfforddi yng Nghaerdydd a'r Fro fod hyn hefyd wedi cynyddu'r tebygolrwydd y bydd cyfranogwyr yn mynd yn agosach at y farchnad lafur:

'Mae [cyfranogwyr] yn dod i mewn i amgylchedd ystafell ddosbarth heb fod yn siŵr beth i'w ddisgwyl, ac a chanddynt faterion eraill i ymgodymu â nhw efallai e.e. yn ymwneud â llythrennedd neu ddod i mewn i adeilad gyda dieithriaid eraill a dysgu... Yr hyn rwyf wedi'i weld yw bod y mentoriaid cymheiriaid, weithiau, yn dod â chyfranogwyr i'r [sefydliad] cyn yr hyfforddiant fel eu bod yn gwybod beth i'w ddisgwyl a'u bod yn llai gorbryderus, ac weithiau maen nhw'n mynd gyda nhw ar ddiwrnod yr hyfforddiant. Mae mentoriaid cymheiriaid wedi dod a mynychu'r hyfforddiant eu hunain hyd yn oed, fel eu bod yn gallu deall y profiad y bydd eu cyfranogwyr yn ymgymryd ag ef, a gallu dweud wrthyn nhw'n glir beth i'w ddisgwyl. Yn y pen draw, mae hyn yn helpu cyfranogwyr fynychu a chwblhau'r hyfforddiant.'

Effeithiau canfyddedig – rhagolwg cynnar

- 4.65 Er mai ffocws yr ail gylch gwaith maes yn ardaloedd prosiect astudiaethau achos fydd effaith ganfyddedig y rhaglen ar gyfranogwyr, nododd ymgynghoriadau yn ystod cylch cyntaf gwaith maes astudiaethau achos nifer o effeithiau canfyddedig ar gyfer cyfranogwyr a mentoriaid cymheiriaid, fel y disgrifir isod.

Effeithiau canfyddedig ar gyfer cyfranogwyr

- 4.66 Mae canfyddiadau dangosol cynnar yn awgrymu bod y Gwasanaeth Di-waith wedi helpu gwella rhagolygon y farchnad lafur i lawer o gyfranogwyr - er, mewn llawer o achosion, ni ellir dangos tystiolaeth o hyn drwy edrych ar gynnydd yn erbyn targedau ESF yn unig. I lawer o gyfranogwyr a recriwtiwyd i'r rhaglen, ni fydd cyflogaeth yn ddeiliant tymor byr ymarferol. Hyd yn oed yn yr achosion hyn, fodd bynnag, ymddengys bod y gwasanaeth yn cynnig cymorth nad yw ar gael fel arall ar gyfer y grŵp targed hwn. Bydd priodoldeb cynnig y cymorth i bobl nad ydynt yn gallu cyrraedd cyflogaeth yn cael ei archwilio ymhellach yng nghanam nesaf y gwerthusiad.

- 4.67 Canfu partner hyfforddi a oedd yn gweithio gyda gwasanaeth Plattform fod y potensial gan y Gwasanaeth Di-waith i gael effaith sylweddol i gyfranogwyr, nid yn unig trwy helpu i wella eu rhagolygon o ran y farchnad lafur, ond eu cynorthwyo hefyd ar adeg hanfodol yn eu hadferiad:

‘Y peth nad yw’n cael ei fesur bob tro yw’r pellter a deithir. Os oes gen i gleient â materion iechyd meddwl, neu broblemau’n ymwneud â chamddefnyddio cyffuriau neu alcohol, mae’r hwb o lwyddo mewn cwrs, yn enwedig os nad ydyn nhw erioed wedi llwyddo mewn unrhyw fath o arholiad neu brawf, yn anfesuradwy. Rwyf wedi cael cleientiaid yn dod i mewn gyda thystysgrifau ac mae’r hwb i’w hyder yn amlwg. Efallai na fyddant yn cael swydd ar unwaith, ond gallai fod chwe mis i ffwrdd, neu ddeuddeg mis... [ond] mae’r cerdyn CSCS, er enghraifft, yn ddilys am 3-5 mlynedd fel arfer. Dyna lle daw’r mentora cymheiriaid i mewn, oherwydd pan fydd cymwysterau ganddynt, gallant ategu hynny gyda CV da a pharatoi ar gyfer cyfweiliad. Gall mentoriaid cymheiriaid adeiladu ar yr hyder hwnnw.’

- 4.68 Roedd rhai cyfranogwyr yn ystyried mai un ffactor yn llwyddiant y gwasanaeth, o gymharu â phrofiad blaenorol o ddarpariaeth cyflogaeth eraill, oedd ei fod yn hyblyg ac wedi’i deilwra i’r cyfranogwyr, ac yn ei alluogi i symud ymlaen ar ei gyflymder ei hun. Fel y disgrifiodd un cyfranogwr:

‘Rai diwrnodau, rwy’n teimlo’n iawn ac eisiau bwrw ymlaen â phethau; ar ddiwrnodau eraill, mae fy ngorbryder a’m hiselder mor wael, cuddio yw’r unig beth rwyf am wneud. Byddwn i wedi fy llethu pe bai gen i gynllun chwe mis, a bod rhaid i mi ei ddilyn’.

Pwysleisiwyd y pwynt hwn gan y mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd hefyd; er enghraifft, eglurodd mentor cymheiriaid yn Nyfed:

‘Mae angen i’r cynllun ddatblygu a newid o amgylch yr unigolion. Gall amrywio o wythnos i wythnos, gallan nhw [y cyfranogwyr] fod yn cael wythnos wirioneddol dda, a’r diwrnod nesaf maen nhw’n cael diwrnod gwael iawn ac wedi colli pob gobaith... Mae angen i chi deimlo’ch ffordd gyda defnyddwyr gwasanaeth unigol. Rydych chi’n rhoi gwrthiad bach iddyn nhw i’r cyfeiriad y mae angen iddyn nhw fynd. Anelwch am fuddugoliaethau bach. Nid mater o lunio cynllun ydyw sy’n dweud byddwch chi’n gwneud hyn a’r llall, a hyn a’r llall, ac yna’n cael swydd - mae’n fwy cynnil na hynny.’

Effeithiau ar gyfer mentoriaid cymheiriaid

- 4.69 Teimlai pob un o arweinwyr y prosiect fod mentoriaid cymheiriaid yn allweddol i lwyddiant y gwasanaeth. Er gwaetha'r lefelau trosiant uchel o ran mentoriaid cymheiriaid ym mron pob un o'r lotiau, disgrifiwyd lefelau uchel o ran boddhad yn eu swydd yn ystod y cyfweiliadau – yn aml yn gysylltiedig â'r ffaith eu bod yn credu eu bod yn gwneud gwahaniaeth i fywydau pobl eraill a'u bod yn cael cyfle i fod ar yr 'ochr arall'. At ei gilydd, teimlai'r mentoriaid cymheiriaid a gyfwelwyd hefyd eu bod yn cael digon o ymreolaeth a chyfrifoldeb, a oedd yn y rhan fwyaf o achosion wedi gwella eu hyder a'r ffordd yr oeddent yn gweithio.
- 4.70 Nododd nifer o arweinwyr prosiect mai hon oedd y swydd gyntaf am dâl i lawer o'u mentoriaid cymheiriaid. Nododd un mentor cymheiriaid a oedd wedi cael ei chyflogi'n ddiweddar yng ngwasanaeth **Platfform** fod y rôl wedi rhoi'r cyfle iddi ystyried p'un a oedd eisiau gyrfa hirdymor mewn maes tebyg e.e. fel gweithiwr cymorth neu weithiwr cymdeithasol. Yn ôl staff y prosiect yng Ngogledd Cymru, roedd nifer o fentoriaid cymheiriaid a oedd yn gysylltiedig â'r Prosiect Mentoriaid Cymheiriaid blaenorol yn gallu symud at fathau eraill o gyflogaeth (e.e. rhedeg lloches leol, gweithio i'r awdurdod lleol) a hyfforddiant (e.e. mynychu'r brifysgol) pan oedd y cyllid wedi dod i ben. Mae gwasanaeth Cyfle Cymru yn darparu mynediad i hyfforddiant a chyfleoedd datblygu gyrfa eraill i fentoriaid cymheiriaid i sicrhau y byddent yn gallu symud ymlaen at rôl arall ar ddiwedd y prosiect.

Effeithiau canfyddedig ehangach

- 4.71 Ymddengys bod y Gwasanaeth Di-waith yn llenwi bwlch yn y ddarpariaeth mewn llawer o ardaloedd yng Nghymru. Pwysleisiodd un partner atgyfeirio yng Nghaerdydd a'r Fro y gallai'r gwasanaeth ymateb yn gyflym i anghenion y grwpiau targed mewn modd nad oedd darpariaeth arall yn gallu ei wneud yn aml oherwydd pwysau cyllid ac adnoddau.

'Oherwydd ein carfan, yn sgil tarfu o ran tai, budd-daliadau ac iechyd ac ati, mae'n rhaid i chi daro tra bo'r haearn yn boeth. Felly, mae angen ymgysylltu cychwynnol cyflym arnoch chi, ac ymgysylltiad parhaus cyflym, ac mae Platfform yn darparu hynny. Maen nhw'n hawdd iawn cysylltu â nhw hefyd, ac mae gennym broses ddwyffordd dda. Maen nhw'n dda i gysylltu â mi o fewn un i ddwy awr os ydw i'n gadael neges. Yn gyffredinol, maen nhw'n wasanaeth da iawn.'

- 4.72 Casglwyd adborth cadarnhaol yn ystod cyfweiliadau gyda rhanddeiliaid a oedd yn gysylltiedig â'r Gwasanaeth Di-waith, yn cynnwys partneriaid hyfforddi ac atgyfeirio. Mae rhai arweinwyr prosiect wedi ceisio lledaenu 'storïau llwyddiant' i randdeiliaid ehangach i ddangos yr effaith y mae'r gwasanaeth wedi bod yn ei chael – er enghraifft, mae Cyfle Cymru yn cyhoeddi cylchlythyr sy'n cynnwys astudiaethau achos o gyfranogwyr a'u taith drwy'r rhaglen.
- 4.73 Fodd bynnag, teimlai pob un o bedwar cynrychiolydd y BCA o hyd nad oeddent yn gallu trafod sut gallai'r gwasanaeth gael effaith, gan mai ychydig o oruchwyliaeth oedd ganddynt o'r modd y mae'r gwasanaeth yn perfformio. Yn yr un modd, nododd cynrychiolydd o sefydliad cymorth camddefnyddio sylweddau, sy'n atgyfeirio unigolion at brosiect Cyfle Cymru, y byddent yn gwerthfawrogi mwy o ddata perfformiad ac adborth mewn perthynas â'r cynnydd a gyflawnir gan yr unigolion y maent yn eu hatgyfeirio at y prosiect.
- 'Ar hyn o bryd, nid ydym yn gwybod faint o unigolion sy'n cael eu hatgyfeirio'n llwyddiannus at Cyfle Cymru heb sôn am faint sy'n cael deilliant llwyddiannus. Nid ydym yn gwybod felly p'un a ydym yn gwneud yn dda gyda'n cyfraddau atgyfeirio neu b'un a oes angen i ni wahodd Cyfle Cymru yn ôl i mewn i atgoffa ein staff ynglŷn â beth maen nhw yn ei wneud'.
- 4.74 Bydd effeithiau canfyddedig y Gwasanaeth Di-waith yn cael eu harchwilio'n fanylach yng ngham nesaf y gwerthusiad. Bydd hyn yn cynnwys y graddau y mae'r rhaglen wedi cyfrannu at amcanion sylfaenol rhaglen ESF 2014-2020 yng Nghymru, yn ogystal â chyflawni themâu trawsbynciol ESF.

5. Casgliadau interim ac argymhellion cynnar

- 5.1 Mae'r bennod hon yn darparu ein casgliadau interim ac argymhellion cynnar, ar sail canfyddiadau'r astudiaeth hyd yma. Gan fod cylch cyntaf y gwaith maes yn canolbwyntio ar y broses o gyflenwi'r Gwasanaeth Di-waith, mae ein casgliadau'n canolbwyntio ar **effeithiolrwydd y prosesau cyflenwi** ar draws y pum safle astudiaethau achos, ac yn ehangach ar draws pob un o saith o lotiau'r rhaglen.
- 5.2 Nod y Gwasanaeth Di-waith yw adeiladu ar lwyddiannau ac argymhellion y Prosiect Mentora Cymheiriaid Camddefnyddio Sylweddau i gynnig cymorth cyflogaeth holistig i bobl â phroblemau camddefnyddio sylweddau a/neu iechyd meddwl sy'n wynebu amryfal heriau rhag cael mynediad i gyflogaeth neu addysg bellach. Yn wahanol i ymyriadau cyflogadwyedd eraill ar hyd a lled Cymru, caiff y Gwasanaeth Di-waith ei arwain gan fentoriaid cymheiriaid sy'n darparu cymorth parhaus i gyfranogwyr wrth iddynt ymgysylltu â nifer o weithgareddau i helpu gwella'u sgiliau, eu profiad a'u cymwysterau. Yn yr ystyr hwn, mae'r rhaglen yn llenwi bwch pwysig mewn darpariaeth trwy ganolbwyntio'n bennaf ar wella'r deilliannau i'r rheiny sydd bellaf i ffwrdd oddi wrth y farchnad lafur.
- 5.3 Cyn amlinellu ein casgliadau interim, mae'n bwysig myfyrio ar natur grŵp targed y Gwasanaeth Di-waith, sy'n cynnwys unigolion sydd yn wynebu heriau difrifol, yn unigol a thro ar ôl tro, i ddod o hyd i waith a chynnal gwaith. Mae ein hymchwil wedi cadarnhau a darparu llawer o enghreifftiau sy'n dangos natur a graddfa'r heriau hyn, a'r modd y mae'r rhaglen wedi'i strwythuro i ymateb iddynt, sy'n cynnwys defnyddio mentoriaid cymheiriaid, ffocws ar wasanaethau hyblyg sy'n canolbwyntio ar unigolion, a chydabod y gall unigolion wynebu llwyddiannau a chyfnodau o lithro'n ôl ar eu taith at ymadfer.

Casgliadau interim

- 5.4 Mae ein casgliadau wedi'u strwythuro o amgylch fframwaith gwerthuso'r rhaglen, a ddatblygwyd yng ngham dechrau a chwmpasu'r gwerthusiad, ac maent yn mynd i'r afael ag amcanion yr astudiaeth cyn belled ag y bo modd ar yr adeg interim. Deilliannau'r rhaglen, effeithiau canfyddedig, a'r mecanweithiau ar gyfer eu cyflawni

fydd ffocws cylch nesaf y gwaith maes, yn ogystal â meysydd a nodwyd i'w hymchwilio ymhellach yn y cylch hwn¹⁶.

Amcan 1: Perfformiad ac effaith y gwasanaeth

Cyfranogiad

- 5.5 Fel y disgrifiodd Pennod 4, roedd tua **8,391 o unigolion wedi cofrestru gyda'r gwasanaeth** ar ddiwedd Ionawr 2019, gyda'r gyfradd recriwtio'n cynyddu ar ôl dechrau araf ym mlwyddyn un. Mae hyn yn cynrychioli 59 y cant o darged cyffredinol y rhaglen, er bod amrywiadau sylweddol yn bodoli rhwng lotiau a rhwng y grwpiau 16-24 oed a 25 oed a hŷn. Mae'r wybodaeth fonitro sydd ar gael, a chyfweiliadau gyda chyfranogwyr a staff y prosiect, yn awgrymu bod pob lot yn recriwtio o'u grwpiau targed bwriadedig.
- 5.6 Ar lefel lotiau, er bod perfformiad yn erbyn y proffiliau Chwarter 10 diwygiedig yn dangos bod y prosiectau wedi cyflawni rhwng 101 y cant ac 88 y cant o'u targedau a ailbroffiliwyd hyd at ddiwedd Chwarter 10, roedd eu perfformiad yn erbyn eu targedau rhaglen cyffredinol yn amrywio rhwng 70 y cant a 40 y cant. Gan fod rhaid i 5,743 o gyfranogwyr ychwanegol gael eu recriwtio er mwyn bodloni targedau cyfranogi'r rhaglen, mae hyn yn awgrymu y bydd angen i gyfraddau recriwtio mewn nifer o lotiau gynyddu os yw hyn i'w gyflawni.
- 5.7 Hyd yma, mae'r gwasanaeth wedi gwneud cynnydd gyda recriwtio'r rhai 25 oed a hŷn, ac mae nifer o arweinwyr prosiect wedi cydnabod yr angen i ailddosbarthu adnoddau er mwyn helpu cynyddu cyfranogwyr NEET. Un canfyddiad pwysig yw mai dim ond un neu ddau o fentoriaid cymheiriaid pwrpasol sydd gan nifer o safleoedd ar gyfer cyflenwi'r ddarpariaeth 16-24, a gallai hynny felly gyfyngu ar nifer y cyfranogwyr y gallant eu recriwtio a'u cynorthwyo ar unrhyw adeg benodol.
- 5.8 Roedd y dadansoddiad o'r wybodaeth fonitro yn awgrymu mai'r cyfnod gwasanaeth cyfartalog oedd chwech i saith mis, ond gallai fod yn fwy na dwy flynedd. Roedd cwblhawyr a oedd yn ymadael drwy fod wedi cynllunio hynny yn cyfrif am 29 y cant o'r holl rai a oedd yn gadael y gwasanaeth hyd yma, o gymharu â 39 y cant a oedd yn gadael heb fod wedi cynllunio hynny - er y gallai gwelliannau diweddar mewn

¹⁶ Mae'r rhain yn cynnwys gwaith yr arbenigwyr cyflogaeth a chysylltiadau â chyflogwyr, a phrofiadau o'r cymorth 'hwyluso' ymhlith cyfranogwyr blaenorol y gwasanaeth.

cynllunio ymadawiadau gyfrif am yr amrywiadau a welwyd yn gyffredinol ac ar y lefel lotiau.

Deilliannau

- 5.9 Mae'r wybodaeth fonitro ddiweddaraf yn dangos hefyd fod cyfranogwyr wedi cyflawni ystod o ddeilliannau bwriadedig, gyda 529 yn mynd i mewn i **gyflogaeth** wrth ymadael (ac roedd 151 o'r rheiny yn dal mewn gwaith ar ôl chwe mis, er y gallai hwn fod yn amcangyfrif rhy isel yn absenoldeb trefniadau dilynol ffurfiol ar draws y gwasanaeth). Mae hyn yn gyfwerth â chwech y cant o'r holl gyfranogwyr sydd wedi cofrestru gyda'r gwasanaeth hyd yma (a naw y cant o'r holl gyfranogwyr sydd wedi gadael y rhaglen hyd yma) yn erbyn targed o 15 y cant. Adroddwyd bod rhyw 708 o unigolion wedi cyflawni **cymhwyster** a bod 388 wedi cyflawni ardystiad yn gysylltiedig â gwaith - er mai dim ond un cymhwyster y gellir adrodd amdano ar gyfer pob unigolyn.
- 5.10 Dangosodd deilliannau eraill yr adroddwyd amdanynt fod 655 o gyfranogwyr wrthi'n **chwilio am swydd** wrth ymadael, a bod 125 wedi symud ymlaen at **addysg a hyfforddiant ychwanegol** wrth ymadael. Ar draws yr holl ddeilliannau, roedd perfformiad yn erbyn targed terfynol y rhaglen yn amrywio o 65 y cant (chwilio am swydd wrth ymadael) i dri y chant yn unig (y rheiny'n cwblhau lleoliad profiad gwaith).
- 5.11 Un ystyriaeth bwysig yma yw, i'r rhan fwyaf o gyfranogwyr, mai prif fuddion y rhaglen fydd deilliannau meddal fel mwy o hyder, sefydlogrwydd a chymhelliant i symud ymlaen, nad ydynt wedi'u cipio gan y mesurau deilliannau presennol. Er y nodwyd llawer o enghreifftiau cadarnhaol, nid yw data a gesglir ar y ffurflenni ymadael yn cael ei gipio a'i adrodd yn gynhwysfawr ar draws y gwasanaeth cyfan, ac er y cydnabyddir yr heriau sy'n gysylltiedig â chipio'r cyfryw ddata, gellid rhoi mwy o bwyslais i beth yw'r canlyniadau allweddol i lawer o gyfranogwyr y Gwasanaeth Di-waith.

Amcan 2: Effeithiolrwydd cyflenwi – gwerthuso'r broses

- 5.12 Roedd cylch cyntaf y gwaith maes yn canolbwyntio ar y broses gyflenwi, gan ddilyn y camau yn y model cyflenwi ac ystyried gwahaniaethau rhwng darparwyr/lotiau. Nodwyd y canlynol gan y gwaith maes:
- Bod y **broses atgyfeirio** yn gweithio'n dda, gyda'r mwyafrif o gyfranogwyr a atgyfeiriwyd yn cyfateb i'r meini prawf cymhwysedd ac yn cael eu hystyried yn

addas ar gyfer y rhaglen. Gwnaed ymdrechion i sefydlu perthnasoedd gyda phartneriaid atgyfeirio allweddol, sy'n cynnwys gweithio'n agos gyda phartneriaid allweddol fel y Ganolfan Byd Gwaith a'r Gwasanaeth Prawf.

- Roedd y broses **recrwtio a dyrannu mentoriaid cymheiriaid** i weld yn gweithio'n dda hefyd, er bod paru yn ôl nodweddion penodol i weld yn llai cyffredin nag yn seiliedig ar argaeledd mentoriaid. Nid yw hyn i weld yn broblem i gyfranogwyr, lle'r oedd yn ymddangos mai gallu eu mentor i ymdeimlo â nhw ar yr un lefel, gan ddangos dealltwriaeth ac empathi, a pheidio â barnu, oedd y ffactorau allweddol.
- Er bod y ddau ddarparwr yn dilyn ymagweddau gwahanol at **asesu a chynllunio gweithredu**, a'u bod wedi defnyddio offer gwahanol, yn y ddau achos roedd y broses i weld yn gweithio'n dda. Roedd y graddau yr oedd cynlluniau gweithredu yn cael eu gweld fel 'dogfennau byw' yn amrywio rhwng cyfranogwyr a gyfwelwyd, er yn y mwyafrif o achosion, roeddent yn gallu disgrifio proses o adolygu cynnydd yn barhaus ar sail anffurfiol.
- Roedd y model **mentor cymheiriaid** i weld yn gweithio'n effeithiol hefyd, gydag ychydig o anawsterau'n unig a cheisiadau i newid mentoriaid yn brin, a mentoriaid cymheiriaid yn chwarae rhan ganolog i helpu cyfranogwyr ymdopi â'r rhaglen a chael y gwasanaethau sydd ar gael o dani. Fodd bynnag, i bob pwrpas, roedd nifer y mentoriaid cymheiriaid mewn rhai ardaloedd yn cyfyngu ar nifer y cyfranogwyr newydd y gellid ymdrin â nhw – ystyriaeth bwysig o gofio nifer y recriwtiaid newydd y bydd eu hangen ar draws y gwasanaeth er mwyn cyrraedd targed cyffredinol y rhaglen.
- Er y bydd effeithiolrwydd yr **hyfforddiant a'r cymorth cyflogadwyedd/cyflogaeth** yn cael ei archwilio'n fanwl yn ail rownd y gwaith maes, mae'r cyfuniad o ddatblygiad personol a chymwysterau achrededig, yn canolbwyntio ar waith yn galluogi bodloni ystod o anghenion ac i gyfranogwyr wneud cynnydd ar eu cyflymder eu hunain. Fodd bynnag, mae cyflawniadau cymwysterau, er eu bod yn gyson â'r proffiliau chwarterol diwygiedig fwy neu lai, yn dangos bod cryn ffordd i fynd eto os yw targedau'r rhaglen i'w bodloni.

- O ran y **cymorth cyflogadwyedd/cyflogaeth**, mae canfyddiadau cynnar yn awgrymu, er bod cymorth ar gyfer datblygu CV a chymorth gyda chwilio am swydd yn cael eu gwerthfawrogi gan gyfranogwyr, mae'r gyfran sy'n ymgymryd â lleoliadau gwaith neu leoliadau gwirfoddoli yn is na'r disgwyl. Mae hyn yn bwysig, gan y gall y cyfryw leoliadau esgor ar fuddion cadarnhaol i gyfranogwyr sydd i ffwrdd o'r gweithle am gryn amser neu sy'n ceisio dod o hyd i waith am y tro cyntaf. Mae ein hargymhellion yn cynnig ymagwedd fwy strategol at ymgysylltu â chyflogwyr ar draws y rhaglen, gyda'r bwriad o gynyddu nifer y lleoliadau a'r cyfleoedd cyflogaeth posibl wrth symud ymlaen.

Mabwysiadu argymhellion blaenorol

- 5.13 Mae model cyflenwi presennol y Gwasanaeth Di-waith yn gwneud defnydd helaeth ar lawer o agweddau ar y prosiect mentora cymheiriaid blaenorol, gan gynnwys ystyried yr argymhellion a wnaed ar gyfer gwasanaethau'r dyfodol yn adroddiad gwerthuso'r prosiect. Roedd tri argymhelliad yn ymwneud yn benodol â'r model cyflenwi, ac roedd y gwaith maes cyntaf yn galluogi archwilio'r graddau y mae bob un ohonynt wedi'u mabwysiadu.

Sefydlu cysylltiadau ffurfiol gyda chyflogwyr ac asiantaethau cyflogi

- 5.14 Er bod ymdrechion yn cael eu gwneud i ymgysylltu â chyflogwyr i ddarparu lleoliadau gwaith a chyfleoedd cyflogaeth parhaol potensial, disgrifiodd y paragraffau blaenorol fod hwn yn her o hyd ar draws y lotiau. Ein casgliad interim yw bod gwaith i'w wneud o hyd o ran gwella ymgysylltiad cyflogwyr, gyda'n hargymhellion yn awgrymu bod ymagwedd fwy strategol at ymgysylltu â chyflogwyr yn cael ei sefydlu.

Llwybr datblygu gyrfa/lwybrau cynnydd clir ar gyfer mentoriaid cymheiriaid

- 5.15 Consortïwm Cyfle Cymru sydd wedi rhoi'r argymhelliad hwn ar waith yn fwyaf effeithiol, lle mae ymagwedd achrededig, haenog wedi'i chyflwyno i ddarparu rhaglen gynhwysfawr i hyfforddi a datblygu mentoriaid cymheiriaid. Bydd effeithiolrwydd y rhaglen hon yn cael ei harchwilio yn ail gylch gwaith maes y prosiect, pan fydd effeithiau ar gyfer mentoriaid cymheiriaid yn archwilio'u profiadau ohoni a'r buddiannau yn deillio o hynny iddynt.

Cymorth parhaus i gyfranogwyr wrth ymadael/yn y gweithle

- 5.16 Yma, mae cyflwyno'r ymagwedd 'hwyluso', lle cynigir chwe mis ychwanegol o gymorth mentoriaid cymheiriaid i gyfranogwyr sy'n ymadael â'r gwasanaeth, yn ymateb yn uniongyrchol i'r argymhelliad hwn. Bydd natur a chwmpas y cymorth parhaus hwn yn cael ei archwilio yn ail gylch y gwaith maes gyda chyfranogwyr yn ymadael â'r rhaglen, er mwyn nodi'u profiadau a chyfraniad y gwasanaeth estynedig at helpu cynnal y deilliannau a gyflawnir ganddynt.

Cyfraniad at themâu trawsbynciol ESF

- 5.17 Roedd y cyfweiliadau gyda staff y prosiect a mentoriaid cymheiriaid yn cynnwys archwiliad cychwynnol hefyd o gyfraniad y prosiect at themâu trawsbynciol ESF, sef: mynd i'r afael â thlodi ac allgau cymdeithasol; cyfle cyfartal a phrif ffrydio'r rhywiau; cymunedau gwledig a chynaliadwyedd amgylcheddol / datblygu cynaliadwy.
- 5.18 O ran yr amcan **tlodi ac allgau cymdeithasol**, adroddodd y cyfweleion fod mynd i'r afael â thlodi, ac yn enwedig hyrwyddo cynhwysiant cymdeithasol, yn ganolog i'r rhaglen ac amcanion lotiau penodol. Teimlwyd hefyd fod rôl y rhaglen yn atgyfeirio unigolion oddi wrth, a'u hatgyfeirio at, gymorth ehangach os nad oeddent yn addas ar gyfer y Gwasanaeth Di-waith, yn cyfrannu yn hyn o beth.
- 5.19 O ran **cyfle cyfartal a phrif ffrydio'r rhywiau**, mae targed y rhaglen a bennwyd, sef cymhareb dau i un rhwng cyfranogwyr gwryw a benyw, wedi'i gyflawni. Mae'r targed hwn yn adlewyrchu cyfansoddiad unigolion â phroblemau camddefnyddio sylweddau yn y boblogaeth ehangach. Fodd bynnag, er bod cyfraddau cyffredinol anhwylder meddwl bron union yr un fath ar gyfer dynion a menywod, mae anhwylderau iechyd meddwl cyffredin (e.e. gorbryder ac iselder) yn fwy cyffredin ymhlith menywod na dynion, ac felly efallai nad yw'r targed hwn yn adlewyrchu patrymau iechyd meddwl yn y boblogaeth ehangach¹⁷. Yn fwy eang, mae rhyw yn ystyriaeth wrth baru cyfranogwyr gyda mentoriaid cymheiriaid, ond nid yw'n absoliwt, oherwydd os gwneir cais am fentor 'sy'n cyfateb o ran rhyw', gwneir ymdrechion i sicrhau y cynigir hyn.

¹⁷ http://www.who.int/mental_health/prevention/genderwomen/en/

- 5.20 O ran **cynaliadwyedd amgylcheddol a datblygu cynaliadwy**, dangosodd arweinwyr prosiect ym mhob lot ymwybyddiaeth o'r amcan, a disgrifiodd nifer ohonynt fesurau oedd ganddynt i geisio cyfrannu at yr amcan hwnnw. Roedd y rhain yn cynnwys ceisio lleihau teithio drwy gefnogi cyfleusterau galw heibio a chydleoli gyda gwasanaethau eraill lle mae safleoedd yn fwy gwasgaredig (a oedd yn cyfrannu at y thema gwledigrwydd hefyd).
- 5.21 Yn olaf, er na ofynnwyd am hynny'n aml, disgrifiodd pob safle'r modd y gellid trefnu bod **y Gymraeg** ar gael pe bai cyfranogwyr yn nodi dewis. Er y gallai rhai mentoriaid cymheiriaid siarad Cymraeg, nid oedd yn glir i ba raddau y gallai pob prosiect gynnig gwasanaeth dwyieithog llawn ar draws eu lot gyfan – er bod hyn yn ymwneud hefyd â diffyg galw am ddarpariaeth yn Gymraeg. Bydd hyn, ac effaith y rhaglen o ran cyfrannu at y themâu trawsbynciol eraill, yn cael eu harchwilio yn yr ymweliadau terfynol.

Argymhellion interim

- 5.22 Mae ein hargymhellion interim yn canolbwyntio ar newidiadau i'r model cyflenwi presennol yng nghyd-destun helpu sicrhau cyflawni targedau recriwtio a deilliannau'r rhaglen.
- 5.23 **Argymhelliad 1:** cynyddu nifer y mentoriaid cymheiriaid – o ystyried lle canolog y mentoriaid cymheiriaid ym mhob agwedd ar gyflenwi'r gwasanaeth, argymhellir bod darparwyr yn cymryd camau i gynyddu nifer y mentoriaid cymheiriaid mewn ardaloedd sy'n wynebu'r heriau mwyaf (a ddiffinnir fel 60 y cant neu'n is yn erbyn eu targedau cyfranogi terfynol). Dylid gwneud hyn trwy gyfuniad o recriwtio allanol a mewnol, gyda'r gwaith ychwanegol sy'n gysylltiedig â recriwtio'n fewnol yn ystyriaeth wrth sefydlu cydbwysedd ym mhob ardal. Bydd hyn yn helpu sicrhau hefyd fod yr holl swyddi mentoriaid cymheiriaid a ariennir yn cael eu llenwi lle bu heriau o ran recriwtio, er mwyn sicrhau bod pob gwasanaeth yn gweithredu yn ôl ei gapasiti llawn. Yn yr achos lle nad yw'n bosibl ailgyfeirio cyllid i gyflogi mentoriaid cymheiriaid ychwanegol, gellid recriwtio mentoriaid cymheiriaid cynorthwyol a gwirfoddol fel sy'n digwydd yn barod yn Cyfle Cymru.
- 5.24 **Argymhelliad 2:** archwilio p'un a oes angen staff cymorth ychwanegol hefyd i alluogi mentoriaid i ganolbwyntio ar eu rôl mentora - mewn nifer o ardaloedd, adroddodd mentoriaid bod llawer o'u hamser yn cael ei dreulio yn gwneud gwaith gweinyddol neu lenwi ffurflenni, ac mewn rhai, ar nodi a brocera cyfleoedd

lleoliadau gwaith, a oedd yn tynnu'u sylw oddi wrth eu rolau craidd. Argymhellir bod pob darparwr yn ystyried recriwtio/adleoli staff eraill i arwain ar y gweithgareddau hyn - gan gynnwys staff gweinyddol ychwanegol i ddosbarthu'r llwyth gwaith.

- 5.25 **Argymhelliad 3:** defnyddio arbenigwyr cyflogaeth ar draws y gwasanaeth cyfan – er y bydd effaith eu rôl yn cael ei hadolygu yn y cylch gwaith maes olaf, casglwyd tystiolaeth ddigonol ar y buddion yn deillio o ddarparwyr yn recriwtio arbenigwyr cyflogaeth ar wahân yn gweithio ochr yn ochr â'r mentoriaid cymheiriaid. O ystyried y targedau cyflogaeth y mae angen eu bodloni o hyd ar draws y gwasanaeth, dylai pob darparwr ystyried buddsoddi mewn cymorth cyflogaeth arbenigol. Yn benodol, gall arbenigwyr cyflogaeth helpu hwyluso perthnasoedd strategol gyda chyflogwyr a chynyddu nifer y swyddi, a gwella ansawdd swyddi sydd ar gael i gyfranogwyr wrth iddynt adael y gwasanaeth.
- 5.26 **Argymhelliad 4:** gwella cysylltiadau â chyflogwyr – un o wendidau cynnig presennol y gwasanaeth yw bod cyfran y cyfranogwyr sy'n cyfranogi mewn lleoliadau profiad gwaith yn isel. Roedd hyn yn ganlyniad cyfuniad o ffactorau, yn cynnwys cyfle cyfyngedig ar gyfer lleoliadau, amharodrwydd ymhlith cyflogwyr i ystyried y grŵp targed, a chymwysterau, sgiliau a phrofiad gwaith blaenorol cyfyngol ymhlith cyfranogwyr. Er mwyn gwella hyn, a gwella ymgysylltiad cyflogwyr yn ehangach, awgrymir bod ymagwedd fwy strategol yn cael ei dilyn. Mae angen i ddarparwyr feithrin cysylltiadau gwell gyda grwpiau cyflogwyr ac asiantaethau cyflogi amrywiol er mwyn sicrhau, ar lefel leol, nad yw'r gwasanaeth yn dibynnu ar yr un is-set o gyflogwyr sy'n barod i gyflogi pobl â hanes o broblemau camddefnyddio sylweddau ac iechyd meddwl. Bydd hefyd yn helpu sicrhau llif cyson o gyfleoedd i gleientiaid, ond ar yr un pryd, mae'n rhaid i'r gwasanaeth wneud yn siŵr bod y cyfranogwyr sy'n mynd ar leoliadau gwaith yn y cyfnod iawn i wneud hynny.
- 5.27 O gael ei harwain gan yr arbenigwyr cyflogaeth, gallai'r ymagwedd strategol hon gynnwys yr elfennau canlynol:
- Sefydlu cronfa o gyflogwyr – ar y lefel lotiau/traws-lotiau, sydd wedi cael gwybod am y gwasanaeth, y cymorth a gynigir i gynorthwyo darparwyr lleoliadau, ac sy'n barod i gymryd lleoliad o grŵp targed y gwasanaeth;

- Sefydlu cronfa o gyfranogwyr sy'n barod am leoliad – mae cyflogwyr eisiau lleoliadau ar fyr rybudd yn aml, a dylai'r gwasanaeth gadw cofnod byw o gyfranogwyr sy'n barod am leoliad; a
- Gweithio ar y cyd i hyrwyddo cyfleoedd lleoliadau - er mai lleoli cyfranogwyr gyda chyflogwyr o fewn ardal eu lot yw'r ymagwedd symlaf o bosibl, dylai prosiectau ystyried lleoliadau traws-lotiau hefyd, yn enwedig lle mae ardaloedd lotiau yn cyd-ffinio.

- 5.28 Ar lefel genedlaethol, efallai y gall Llywodraeth Cymru chwarae rhan hefyd i fynd i'r afael ag unrhyw fythau neu stigma ymhlith cyflogwyr mewn perthynas â hanesion iechyd meddwl a chamddefnyddio sylweddau, e.e. trwy ddatblygu canllawiau penodol ar gyfer cyflogwyr, neu dargedau fel rhan o strategaethau neu gynlluniau gweithredu ehangach. Bydd hyn yn helpu hwyluso sgysiau ar lefel leol gyda chyflogwyr, a sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn gallu rheoli unrhyw risgiau canfyddedig/gwirioneddol. Yn ogystal, gallai Llywodraeth Cymru arwain drwy esiampl, gan gynnig lleoliadau mewn meysydd risg isel y sefydliad a chyhoeddi i gyflogwyr eraill eu bod yn cynnig lleoliadau o'r fath.
- 5.29 **Argymhelliad 5:** gwybodaeth atgyfeirio – er bod y wybodaeth a dderbynnir am gyfranogwyr pan gânt eu hatgyfeirio yn ddigonol yn y rhan fwyaf o achosion, argymhellir bod camau'n cael eu cymryd i sicrhau bod atgyfeirwyr, ym mhob achos, yn pasio unrhyw wybodaeth ymlaen a allai wneud cyfranogwr yn risg diogelu, gyda dyletswydd debyg ar y Gwasanaeth Di-waith wrth atgyfeirio cyfranogwyr ymlaen at wasanaethau eraill eu hunain.
- 5.30 **Argymhelliad 6:** parhau i farchnata a hyrwyddo'r gwasanaeth – o ystyried y trosiant staff uchel o fewn y gwasanaeth ac ar draws sefydliadau partner, argymhellir bod ymdrechion a wneir gan bob darparwr i hyrwyddo'r gwasanaeth yn parhau ar sail dreigl. Bydd hyn yn helpu cynyddu niferoedd atgyfeiriadau, ac yn arbennig lle nodir bod cyfleoedd newydd (fel atgyfeiriadau gan y Gwasanaeth Carchardai yng Nghaerdydd a'r Fro). Dylid ystyried cynnwys partneriaid ehangach hefyd, fel y BCAau a darparwyr gofal iechyd, er mwyn cynyddu'r ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth yn y gymuned leol.
- 5.31 **Argymhelliad 7:** safoni hyfforddiant mentoriaid cymheiriaid - o ystyried pwysigrwydd mentoriaid cymheiriaid i'r gwasanaeth, a phwysigrwydd hyfforddiant, sefydlu a llwybrau cynnydd digonol iddynt, argymhellir bod yr holl ddarparwyr yn

cynnig y cyfle i recriwtiaid newydd a staff presennol gael set ddarpariaeth safonol. Dylai darparwyr sicrhau, cyn belled ag y bo modd, bod hyfforddiant wedi'i deilwra i anghenion dysgu unigol pob mentor cymheiriaid. Hefyd, dylai darparwyr ystyried diogelu amser i fentoriaid cymheiriaid roi sylw i'w hanghenion datblygiad personol a phroffesiynol eu hunain. Ar yr un pryd, dylai Llywodraeth Cymru adolygu'r ddarpariaeth ar draws lotiau i sicrhau bod yr holl fentoriaid cymheiriaid yn derbyn lefelau cymorth addas (yn enwedig pan fyddant yn dechrau ar eu rôl) a chyfleoedd hyfforddi a datblygu tebyg.

5.32 Argymhelliad 8: gwella systemau casglu a chofnodi data gwybodaeth fonitro bresennol – er ei bod yn afrealistig gwneud newidiadau mawr i'r system gwybodaeth fonitro yn y cam hwn o'r rhaglen, argymhellir bod darparwyr yn cael eu hannog gan Lywodraeth Cymru i:

- Gofnodi'r set lawn o ddata ymadael yn electronig – i ddarparu darlun manylach o gyflawniadau cyfranogwyr a chipio 'deilliannau meddal' ychwanegol a gyflawnir; a
- Chasglu data ar ddeilliannau unigol ar yr adeg chwe mis ar ôl ymadael â'r prosiect – yn gyntaf, i alluogi casglu ac asesu gwybodaeth am berfformiad yn erbyn y targedau chwe mis, ond hefyd i gynnig cymorth i gyn gyfranogwyr sy'n cael anhawster cynnal eu cyflawniadau.

Atodiad A – Llyfryddiaeth

1. Chinman M., Henze, K., Sweeney, P. Ed. McCarthy, S. (2012) [Peer Specialist Toolkit](#).
2. Craig, T., Doherty, I., Jamieson-Craig, R., Boocock, A., & Attafua, G. (2004). The consumer-employee as a member of a Mental Health Assertive Outreach Team. Clinical and social outcomes. Journal of Mental Health, 13(1), 59-69.
3. Davidson, L., Chinman, M., Kloos, B., Weingarten, R., Stayner, D.A., & Tebes, J.K. (1999). Peer support among individuals with severe mental illness: A review of the evidence. Clinical Psychology: Science and Practice, 6(2), 165-187.
4. Ford, E., Stansfeld, S., McManus, S., Harris, J. a Clark, C. (2010), Common mental disorder, unemployment and welfare benefits in England. Journal of Public Health, 124(12): 675-81.
5. Maguire, M., Holloway, K. a Bennett, T.H. (2014) [Gwerthusiad o Fentora Cymheiriaid Cymru Cronfa Gymdeithasol Ewrop](#). Caerdydd: Llywodraeth Cymru.
6. Mental Health Foundation (2012). [Peer Support in Long Term Conditions: The Basics](#). (darllenwyd 17/07/2018)
7. Slay, J. & Stephens, L. (2013). Co-production in mental health: A literature review. Llundain: new economics foundation
8. Comisiwn Polisi Cyffuriau y DU (2008) [Working towards recovery: getting problem drug users into jobs](#). (darllenwyd 17/07/2018)
9. William L. White, John F. Kelly & Jeffrey D. Roth (2012): [New Addiction-Recovery Support Institutions: Mobilizing Support Beyond Professional Addiction Treatment and Recovery Mutual Aid](#), Journal of Groups in Addiction & Recovery, 7:2-4, 297-317.