



Adolygiad Gweithiwr Arweiniol Ymgysylltu a Dilyniant Ieuencid

Gorffennaf 2024

Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu:

- ▲ ysgolion a lleoliadau meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol
- ▲ ysgolion cynradd
- ▲ ysgolion uwchradd
- ▲ ysgolion arbennig
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion
- ▲ ysgolion pob oed
- ▲ ysgolion annibynnol
- ▲ addysg bellach
- ▲ colegau arbenigol annibynnol
- ▲ partneriaethau dysgu oedolion yn y gymuned
- ▲ gwasanaethau addysg llywodraeth leol
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon
- ▲ Cymraeg i oedolion
- ▲ dysgu yn y gwaith
- ▲ dysgu yn y sector cyfiawnder

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn adrodd i Senedd Cymru ac yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Lywodraeth Cymru ac eraill
- ▲ yn cyhoeddi arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

www.estyn.llyw.cymru

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).

© Hawlfraint y Goron 2024: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl y ddogfen benodol/cyhoeddiad penodol.

Crynodeb gweithredol	1
Argymhellion	3
Cyflwyniad	4
Cefndir	4
Astudiaethau achos: mewnwelediadau i adborth pobl ifanc ar effaith gadarnhaol y cymorth gan eu gweithiwr arweiniol	13
Ymagweddau at rôl y gweithiwr arweiniol ledled Cymru	16
Pwy sy'n cyflawni'r rôl	16
Ymagweddau at rôl y gweithiwr arweiniol mewn awdurdodau lleol	17
Disgrifwyr rolau a set medrau	18
Beichiau achosion	19
Dysgu proffesiynol	20
Ystyriaethau o ran daearyddiaeth, demograffeg a lleoliad	21
Proffil pobl ifanc	22
Effeithiolrwydd ac effaith arferion cydweithio	24
Llwyddiannau, heriau ac effaith	31
Sut cafodd llwyddiant ac effaith eu mesur?	31
Rhannu data a gwybodaeth	33
Darpariaeth	33
Parhad o ran cyswllt	35
Effeithiolrwydd arweinyddiaeth a chydlynu strategol	36
Arweinyddiaeth a gwerthuso strategol	36
Anghenion sy'n esblygu a'r cyd-destun ar ôl y pandemig	38
Recriwtio a chadw gweithwyr arweiniol	39
Cyllid	40
Yr iaith Gymraeg	41
Dulliau a sail y dystiolaeth	42
Geirfa	44
Cyfeiriadau	46

Crynodeb gweithredol

Mae'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid wedi'i gynllunio i hwyluso'r drefn i unigolion ifanc allu elwa ar gyfleoedd addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth. Mae pennu gweithiwr arweiniol sy'n darparu cymorth i bobl ifanc nad ydynt yn ymgysylltu ag addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NACH) neu sydd mewn perygl o fod yn bobl NACH, yn ganolog i'r fframwaith hwn. Yn ystod hydref 2023, ymgysylltom â chyfres o ymweliadau a chyfarfodydd rhithwir gyda rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys 11 awdurdod lleol, 9 ysgol uwchradd, 5 coleg, 5 darparwr hyfforddiant, a thimau Gyrfa Cymru. Roedd ein ffocws ar werthuso effeithiolrwydd ac effaith rôl y gweithiwr arweiniol o ran cynorthwyo pobl ifanc sydd mewn perygl trwy eu cyfnod pontio i addysg ôl-16, hyfforddiant, neu gyflogaeth.

Ym mywyd person ifanc, y gweithiwr arweiniol yn aml oedd yr unig bresenoldeb cyson a dibynadwy. Roedd yn chwarae rôl ganolog yn darparu cymorth personoledig ar gyfer pobl ifanc o ran eu sefyllfa bresennol, ac elwa ar gyfleoedd cynnydd. Wrth addasu i heriau ar ôl y pandemig, roedd gweithwyr arweiniol yn aml yn mynd i'r afael â materion fel gorbryder cymdeithasol, iechyd meddwl, a thrafferthion ariannol. Roedd dylanwad gweithwyr arweiniol yn aml yn ymestyn y tu hwnt i'r person ifanc gan fod y cymorth yr oeddent yn ei ddarparu hefyd yn cael effaith gadarnhaol ar deuluoedd a'r gymuned ehangach. Dyma beth rannodd rai o'r bobl ifanc gyda ni.

"Rydw i'n teimlo bod hi wir wedi'n helpu ni, ac rydym ni yn yr ysgol bob dydd. Os na fyddai gennym ni weithiwr arweiniol, fydden ni ddim yn gwneud cystal ag yr ydym ni'n gwneud nawr."

"Roeddwn i'n gallu troi at Megan, roedd hi bob amser yn tecstio ac yn ffonio, hyd yn oed pan doeddwn i ddim yn ateb. Dydw i ddim yn gweld Megan mor aml nawr. Rydw i'n rhoi cynnig ar 'Ysbrydoli', a gobeithio y bydda' i'n mynd ar leoliad ac yn cael swydd."

"Byddwn i wedi'i chael yn anodd pe bai'r cymorth gan fy ngweithiwr arweiniol wedi dod i ben pan oeddwn i ym Mlwyddyn 10."

"Rydym ni'n gallu siarad am unrhyw beth, a fyddai hi ddim yn barnu. Os ydw i'n ei gweld hi yn y coridor, rydym ni'n cael sgwrs."

Dangosodd ein tystiolaeth fod amrywiad sylweddol, ond priodol yn aml, o ran rôl y gweithiwr arweiniol ledled Cymru. Dylanwadwyd ar ddulliau gan gyd-destunau lleol fel daearyddiaeth a demograffeg, yn ogystal ag asiantaethau cymorth sydd ar gael. Roedd arweinwyr a rheolwyr mewn awdurdodau lleol yn wynebu heriau yn gysylltiedig ag asesu graddfa'r angen a'r math o gymorth sydd ei angen, yn ogystal â diwallu angen. Roedd cymhlethdod yr angen a chyfraddau'r atgyfeiriadau yn cynyddu.

Roedd gweithgareddau pontio i golegau ôl-16 wedi'u strwythuro'n dda, yn nodweddiadol, ond roedd y cydweithio rhwng darparwyr ôl-16 a gweithwyr arweiniol yn aml yn ddiffygiol wedi i berson ifanc gofrestru, ac nid oedd llawer o ddarparwyr

hyfforddiant yn ymwybodol o rôl y gweithiwr arweiniol a'i manteision. Roedd trosglwyddo yn y cyfnod hwn yn aml yn achosi risg gan fod pobl ifanc yn aml yn colli parhad mewn cymorth. Nid oedd unrhyw weithdrefnau systematig i sicrhau bod myfyrwyr yn cadw eu lleoedd, a phan nodwyd bod pobl ifanc mewn perygl, roedd gweithiwr arweiniol newydd yn aml yn cael ei bennu iddynt yn hytrach na'u bod yn ailgysylltu â'u gweithiwr arweiniol blaenorol.

Roedd cydweithio lleol i gefnogi rôl y gweithiwr arweiniol yn amrywio, gyda'r achosion gorau yn cynnwys cynrychiolaeth gref o asiantaethau perthnasol ar lefelau strategol a gweithredol ac arweinwyr yn ymrwmo i rannu data tryloyw. Fodd bynnag, mewn llawer o achosion, roedd heriau oherwydd gorbryderon ynghylch GDPR a diffyg dealltwriaeth am ba wybodaeth y gellid ac na ellid ei rhannu. Roedd cydweithio ar lefel ranbarthol a chenedlaethol yn gyfyngedig, gydag ychydig iawn o enghreifftiau o rannu gwybodaeth, profiadau a dysgu proffesiynol ledled Cymru.

Roedd arweinwyr yn monitro a gwerthuso effaith gwasanaethau gweithwyr arweiniol yn defnyddio dulliau amrywiol, gan gynnwys olrhain data, arolygon lles dysgwyr, astudiaethau achos, ac adborth gan bobl ifanc a gweithwyr arweiniol. Fodd bynnag, roedd priodoli deilliannau llwyddiannus, fel lle cynaledig mewn addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth y tu hwnt i 16 oed, i ymyriadau gweithwyr arweiniol yn unig yn heriol oherwydd nifer y gwasanaethau eraill yr oedd person ifanc yn aml yn derbyn cymorth ganddynt.

Roedd heriau o ran recriwtio a chadw gweithwyr arweiniol yn deillio o gontractau tymor byr ac anawsterau yn recriwtio gweithwyr ieuenctid â chymwysterau addas. Roedd recriwtio siaradwyr Cymraeg yn hynod heriol, gan gyfyngu ar wasanaethau cymorth yn Gymraeg. Fodd bynnag, roedd y galw am gymorth trwy gyfrwng y Gymraeg yn isel, ac felly nid oedd diwallu'r angen yn achosi heriau adeg ein hymweliad.

Argymhellion

Dylai Llywodraeth Cymru, Gyrfa Cymru, awdurdodau lleol a'r holl bartneriaid eraill sy'n ymwneud â chynorthwyo pobl ifanc trwy weithwyr arweiniol:

- Wella cymorth pontio ôl-16 trwy sicrhau parhad yng ngweithiwr arweiniol person ifanc hyd at 31 Ionawr ar ôl i berson ifanc symud i'w gyrchfan ôl-16, p'un a yw hyn mewn ysgol, mewn coleg, gyda darparwr hyfforddiant, neu gyflogaeth
- Datblygu ffyrdd o fesur llwyddiant gwaith i atal pobl ifanc rhag bod yn bobl NACH sydd wedi'u seilio ar werthusiadau tymor hirach, a pheidio â gor-bwysleisio gwerth data arolwg cyrchfannau cychwynnol
- Cefnogi rhannu data yn well am amgylchiadau pobl ifanc unigol i hwyluso cydweithio cryfach rhwng yr holl bartneriaid, gan gynnwys darparwyr addysg a hyfforddiant, a galluogi pobl ifanc i dderbyn cymorth perthnasol ac amserol
- Cefnogi anghenion dysgu proffesiynol gweithwyr arweiniol ym mhob asiantaeth a rhannu arfer effeithiol wrth ddarparu cymorth gweithwyr arweiniol
- Gwella arfer yn unol â'r arfer effeithiol a welir yn yr adroddiad hwn, a mynd i'r afael â'r diffygion a amlygir yn yr adroddiad hwn

Cyflwyniad

Ysgrifennir yr adroddiad hwn i ymateb i gais am gyngor gan Lywodraeth Cymru yn llythyr cylch gwaith blynyddol y Gweinidog i Estyn ar gyfer 2023-2024. Mae'r adroddiad yn canolbwyntio ar effeithiolrwydd rôl gweithwyr arweiniol ymgysylltiad a chynnydd ieuenctid mewn cynorthwyo pobl ifanc sy'n pontio i addysg ôl-orfodol neu hyfforddiant, neu bobl nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NACH). Mae'r adroddiad yn ystyried [Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid: Cynllun Gweithredu](#) a [Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid: Llawlyfr](#) Llywodraeth Cymru, ochr yn ochr ag [Y Warant i Bobl Ifanc](#).

I lywio'r adroddiad hwn, defnyddiom dystiolaeth o weithgareddau ar draws ystod o sefydliadau, yn cynnwys 11 o'r 22 awdurdod lleol, 9 ysgol uwchradd a 10 darparwr ôl-16, a oedd yn cynnwys darparwyr addysg bellach a dysgu yn y gwaith, yn ogystal â sefydliadau sy'n cyflwyno rhaglen Twf Swyddi Cymru+. Cyfarfuom â thimau Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio ledled Cymru, a sefydliadau partner allweddol, yn cynnwys Cyngor Cymreig y Gwasanaethau Ieuenctid Gwirfoddol (CWVYS) a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC).

Cyn ymweld ag awdurdodau lleol, estynnem wahoddiad iddyn nhw lenwi arolwg cyn-ymweliad i roi mewnwelediad i ni ar sut maent yn ymdrin â rôl y gweithiwr arweiniol ac i lywio ein cynllunio. Yn ystod ein hymweliadau ag awdurdodau lleol ac ysgolion, buom yn cyfarfod â staff allweddol ar lefel strategol a gweithredol, ac yn cyfweld â phobl ifanc a oedd wedi manteisio ar gymorth gan rywun mewn rôl gweithiwr arweiniol, neu rai sy'n manteisio ar y gymorth ar hyn o bryd. Yn ein cyfarfodydd ar-lein gyda darparwyr ôl-16 a phartneriaid allweddol eraill, cyfarfuom ag ystod o staff i drafod eu dealltwriaeth o rôl y gweithiwr arweiniol ac archwilio sut maent yn cydweithio i gynorthwyo pobl ifanc nad ydynt yn ymgysylltu ag addysg, cyflogaeth na hyfforddiant, neu yr ystyrir bod perygl iddynt roi'r gorau i addysg neu hyfforddiant.

Y gynulleidfa fwriadedig ar gyfer yr adroddiad hwn yw Llywodraeth Cymru, awdurdodau lleol, y gwasanaeth ieuenctid, darparwyr addysg, a sefydliadau partner allweddol eraill sydd â rôl mewn cynorthwyo pobl ifanc sy'n symud i addysg a hyfforddiant ôl-orfodol.

Cefndir

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn archwilio rôl y gweithiwr arweiniol, yn amlinellu'r rhesymeg a'r disgwyliadau cychwynnol. Mae'n rhoi manylion am sut mae'r rôl wedi esblygu a'r newidiadau yn niferoedd y bobl ifanc NACH dros gyfnod.

Rhesymeg a disgwyliadau ar gyfer rôl y gweithiwr arweiniol

Yn 2013, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru gynllun gweithredu'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid. Roedd rhagair y Gweinidog i'r ddogfen hon yn cynnwys y datganiad canlynol:

Mae gan Lywodraeth Cymru ymrwymiad hirsefydledig i sicrhau'r cyfleoedd gorau posibl i bob plentyn a pherson ifanc. Mae hyn yn cynnwys eu helpu i ddod yn rhan o fyd addysg a hyfforddiant ac yna byd cyflogaeth, gan eu galluogi i gyflawni eu potensial. Rydym yn cydnabod bod amgylchiadau economaidd a phersonol yn golygu bod rhai grwpiau o bobl ifanc yn wynebu heriau enfawr i ddatblygu, ac rydym yn awyddus iawn i ddileu'r rhwystrau hyn, yn enwedig i'r rhai y mae angen cymorth arnynt fwyaf. (Llywodraeth Cymru, 2013, tud.2).

O fewn y fframwaith, roedd dau gynnig newydd, ac un o'r rhain oedd:

... penodi un pwynt cyswllt (swyddog arweiniol) ar gyfer y bobl ifanc sydd fwyaf tebygol o ymddieithrio er mwyn helpu i sicrhau y caiff cymorth ei roi mewn ffordd gydgysylltiedig a chydlynol a'i fod yn llwyddo i ddiwallu eu hanghenion. (Llywodraeth Cymru, 2013, tud.6).

Bwriad Llywodraeth Cymru oedd y byddai gweithwyr arweiniol yn cael eu pennu i ddisgyblion y nodwyd eu bod mewn perygl ym Mlynnyddoedd 10 ac 11 i ddarparu parhad trwy gyfnod pontio. Y nod yw mai'r gweithiwr arweiniol fyddai'r unigolyn cyswllt cyntaf am y tri mis ar ôl diwedd Blwyddyn 11. Oddi yno, byddai'r person ifanc yn cael ei ailasesu fel rhan o'r model pum haen, a phenderfyniad yn cael ei wneud ynghylch p'un a ddylai cymorth trwy weithiwr arweiniol ôl-16 barhau ai peidio (Llywodraeth Cymru, 2013, tud.28).

Model pum haen

Ar gyfer unigolion rhwng 16 ac 18 oed, pennir gweithiwr cymorth arweiniol ar sail model ymgysylltu 5 haen Gyrfa Cymru. Mae llawlyfr y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid yn datgan, yn y rhan fwyaf o achosion, y byddai rôl y gweithiwr arweiniol yn cael ei ddarparu gan y gwasanaeth ieuenctid ar gyfer pobl ifanc yn haen 2, a gan Gyrfa Cymru ar gyfer y rhai yn haen 3, a 4, lle bo'n briodol, ac y byddai system genedlaethol o weithwyr arweiniol ledled Cymru yn cael ei sefydlu. Fodd bynnag, cydnabu timau ac unigolion sy'n cefnogi pobl ifanc y gallai gwasanaethau eraill awdurdodau lleol fel gwasanaethau cymdeithasol hefyd fod mewn sefyllfa i ddarparu cymorth gweithiwr arweiniol, os ystyriwyd mai nhw oedd y pwynt cyswllt mwyaf priodol.

Model ymgysylltu 5 haen Gyrfa Cymru (ar gyfer y sector ôl-16) a dyrannu gweithwyr arweiniol

Haen	Pobl ifanc	Gweithiwr arweiniol	Olrhain a gwybodaeth, cyngor, arweiniad a chymorth ar gyfer gyrfaoedd
Haen 5: Mewn addysg bellach neu addysg, cyflogaeth a hyfforddiant (ACH)	<ul style="list-style-type: none"> Mewn ACH. Yn gweithio neu'n astudio'n rhan-amser dros 16 awr. 	<p>Nid oes angen gweithiwr arweiniol o ystyried bod y person ifanc eisoes wedi ymgysylltu, ac ni fernir bod perygl iddo ymddieithrio. Dylid defnyddio systemau bugeiliol neu gymorth y darparwyr eu hunain, fel y bo'n briodol.</p>	Gyrfa Cymru
Haen 4: Mewn perygl o roi'r gorau i ACH	<ul style="list-style-type: none"> Yn ymgymryd â llai nag 16 awr o ACH. Nodwyd eu bod mewn perygl o ymddieithrio cyn iddynt fod yn 16 oed a/neu barnwyd eu bod mewn perygl o beidio â phontio'n gadarnhaol, ond maent mewn addysg bellach, chweched dosbarth neu hyfforddiant yn ddiweddarach. Nodwyd i Gyrfa Cymru gan ddarparwyr ACH (neu'u hunain) eu bod mewn perygl o roi'r gorau i ACH. 	<p>Mae dyrannu gweithiwr arweiniol yn dibynnu ar lefel y risg:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ar gyfer risg isel a chanolig, defnyddio systemau bugeiliol darparwyr a/neu ddyrannu hyfforddwr dysgu fel gweithiwr arweiniol. Ar gyfer risg uchel, gellir dyrannu gweithiwr arweiniol naill ai o wasanaeth ieuenctid neu Gyrfa Cymru neu os yw'n gysylltiedig â Teuluoedd yn Gyntaf, Tîm o Amgylch y Teulu yn penderfynu ar ddyrannu gweithiwr arweiniol. 	Gyrfa Cymru

<p>Haen 3:</p> <p>NACH neu'n mynd ati i chwilio am ACH ond ddim yn hysbys i Gyrfa Cymru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wedi ymgysylltu â Gyrfa Cymru ac/neu mae'n hysbys ei fod yn mynd ati i chwilio am ACH; naill ai'n barod i ddechrau mewn ACH, neu aseswyd bod angen medrau rheoli gyrfa neu gyflogadwyedd arno i ddechrau mewn ACH. • Dylai'r haen hon hefyd gynnwys y rhai sy'n hysbys i Gyrfa Cymru, sy'n mynd ati i chwilio am ACH ond nad oes angen cymorth estynedig arnynt gan Gyrfa Cymru, er enghraifft yn cael cymorth trwy gyrfacymru.llyw.cymru neu'n aros am ddyddiad dechrau yn y coleg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nodwyd gweithiwr arweiniol ar gyfer 100% o'r garfan. • Bydd Gyrfa Cymru yn darparu'r gweithiwr arweiniol bron ym mhob achos. 	Gyrfa Cymru
<p>Haen 2:</p> <p>Pobl ifanc sy'n hysbys i Gyrfa Cymru sy'n bobl NACH ac nad ydynt yn barod neu ar gael i chwilio am ACH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rhwystrau sylweddol neu luosog sy'n golygu bod angen cymorth personol dwys. <p>Ddim ar gael neu'n methu chwilio am ACH (er enghraifft, oherwydd salwch, bod yn ofalwr ifanc, beichiogrwydd, yn y ddalfa).*</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nodwyd gweithiwr arweiniol ar gyfer 100% o'r garfan. • Bydd y gwasanaeth ieuenctid yn darparu gweithiwr arweiniol yn y rhan fwyaf o achosion (mewn rhai achosion, gellir dyrannu'r rôl hon i wasanaethau neu sefydliadau eraill sy'n darparu cymorth personol dwys). 	Gyrfa Cymru
<p>Haen 1:</p> <p>Nid yw Gyrfa Cymru yn gwybod am y statws ACH</p>	Yn anhysbys i Gyrfa Cymru.	Ar ôl nodi unigolion, dyrennir haen briodol iddynt a dyrennir gweithiwr arweiniol yn unol â hynny.	Gyrfa Cymru

(Addaswyd o: Llywodraeth Cymru, 2022, tud. 29).

Ym mis Tachwedd 2021, datgelodd Llywodraeth Cymru [Y Warant i Bobl Ifanc | LLYW.CYMRU](#), sy'n gweithredu ochr yn ochr â'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid. Nod yr ymrwymiad hwn oedd sicrhau bod unigolion rhwng 16 a 25 oed yng Nghymru yn cael y cymorth angenrheidiol i sicrhau lle mewn addysg neu hyfforddiant, neu ddod o hyd i swydd, neu ddod yn hunangyflogedig (Llywodraeth Cymru, 2021, tud.3). Sefydlodd fframwaith cynhwysfawr i oruchwylio mentrau a ariennir gan Lywodraeth Cymru ar gyfer pobl ifanc, a'i brif nod yw uchafu'r defnydd o ymyriadau presennol a symleiddio'r llwybr ar gyfer pobl ifanc, ni waeth beth yw eu hamgylchiadau neu'u cefndiroedd. Fel rhan o'r ymrwymiad hwn, arweiniodd Cymru'n Gweithio ar ddarparu un pwynt mynediad syml at wybodaeth a'r cynnig sydd ar gael i bobl ifanc. Fodd bynnag, cydnabu llunwyr polisi fod y bobl ifanc hynny yr ystyrir eu bod yn bobl NACH, neu mewn perygl o fod yn bobl NACH, yn annhebygol o fanteisio ar y gwasanaethau a'r wybodaeth sydd ar gael heb gymorth gan weithiwr arweiniol sy'n deall anghenion y person ifanc, a'r rhwystrau sy'n eu hwynebu.

Ffynonellau data ac ystadegau

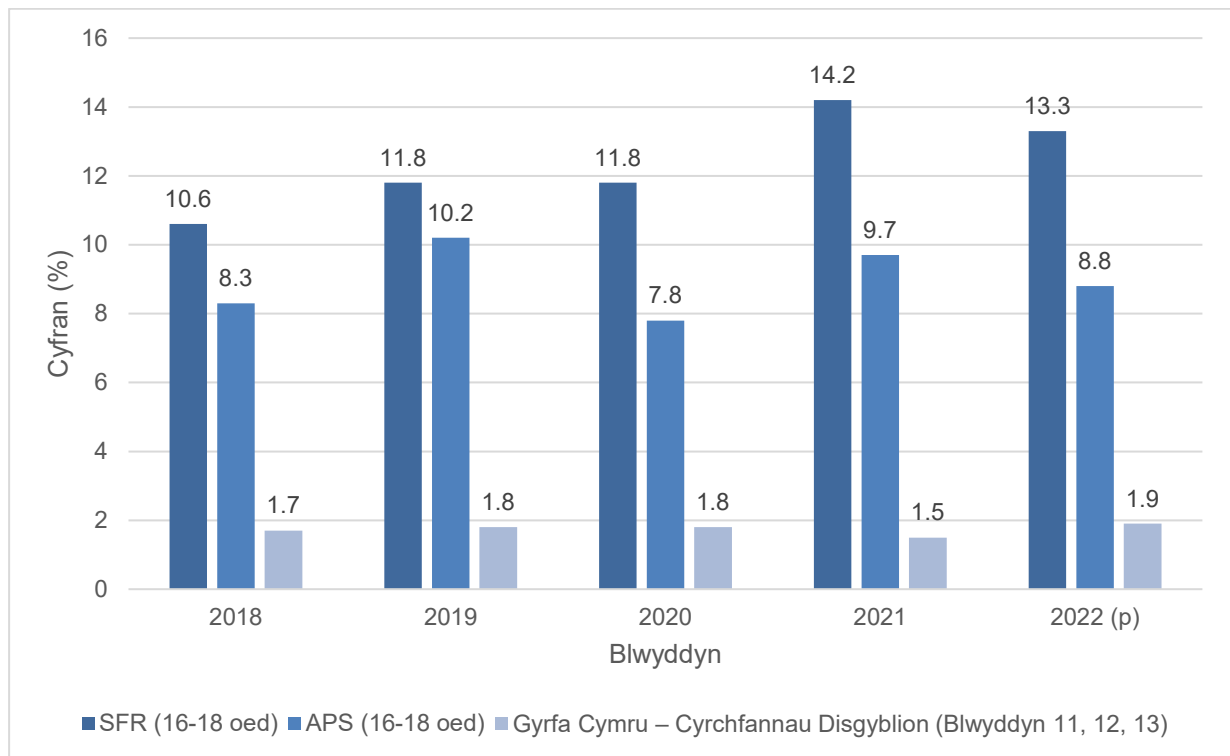
Mae data ar bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yn chwarae rôl hanfodol wrth bennu lefel y cymorth sydd ei hangen a gwerthuso effeithiolrwydd yr ymyriadau, gan gynnwys cymorth gan weithiwr arweiniol. Fodd bynnag, mae heriau'n codi o ganlyniad i'r ffynonellau amrywiol o ddata NACH, fel y [Datganiad Ystadegol Cyntaf \(SFR\): Cyfranogiad pobl ifanc mewn addysg ac yn y farchnad lafur](#), yr [Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth \(APS\)](#) ac arolwg [Hynt disgyblion Gyrfa Cymru](#), ac mae pob un ohonynt yn cynnig gwahanol safbwyntiau. Mae'r cymhlethdod yn dwysáu oherwydd natur ddynamig y sefyllfa, ac mae pobl ifanc yn aml yn adleoli yn ddaearyddol ac o ran eu statws addysgol a'u statws cyflogaeth. Yn ychwanegol, mae effaith COVID-19 wedi cymhlethu patrymau a thueddiadau mewn data pobl NACH ymhellach, gan fod y pandemig wedi cael effaith niweidiol ar lawer o unigolion ifanc.

Esbonnir y prif wahaniaethau rhwng y data hwn yn Nhabl 1, isod. Mae Ffigur 1 isod yn rhoi manylion am niferoedd y bobl ifanc NACH yn ôl pob set ddata. Mae Tabl 2 yn esbonio'r niferoedd ymhellach.

Tabl 1

Data'r Datganiad Ystadegol Cyntaf (SFR)	Data'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (APS)	Data cyrchfannau Gyrfa Cymru
Mae data SFR dros dro, sy'n cael ei gyhoeddi bob blwyddyn, yn categorioedd pobl ifanc NACH yn ôl eu grwpiau oedran. Mae pobl ifanc rhwng 16 ac 18 oed mewn un grŵp, a phobl ifanc rhwng 19 a 24 oed yn y grŵp arall. Defnyddir gwybodaeth o gofrestrïadau addysg mewn ysgolion, darparwyr addysg bellach, addysg uwch, darparwyr dysgu yn y gwaith a'r Brifysgol Agored. Mae'r data hefyd yn ystyried amcangyfrifon y boblogaeth a gymerwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) a Llywodraeth Cymru, ochr yn ochr â'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (APS).	Mae'r APS, a gynhelir gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), yn arolwg mawr o aelwydydd sy'n cynnwys cwestiynau ar addysg a chyflogaeth. Mae'n darparu amcangyfrif blwyddyn dreigl o gyfran y pobl ifanc NACH. Mae APS, a gyhoeddir bob chwarter, yn amcangyfrif tueddiadau mewn cyfraddau NACH ieuenctid rhwng datganiadau blynyddol, er na ellir eu cymharu'n uniongyrchol â data SFR oherwydd gwahanol ffynonellau data a methodolegau. Mae nifer o amcangyfrifon NACH diweddar wedi'u categorioedd o ansawdd cyfyngedig oherwydd gostyngiad ym meintiau samplau (25-40 o ymatebion) yn yr APS.	Mae Gyrfa Cymru yn olrhain cyrchfannau ymadawyr o ysgolion a gynhelir yng Nghymru bob blwyddyn, gan ganolbwyntio ar unigolion ym Mlynnyddoedd 11, 12 ac 13. Mae'r data cyhoeddus cychwynol, sy'n cael ei gofnodi ym mis Hydref a'i gyhoeddi ym mis Mawrth neu fis Ebrill, yn helpu cyfrifo cyfran yr ymadawyr NACH. Dyma'r unig set ddata sy'n rhoi amcangyfrifon ar lefel awdurdod lleol. Fodd bynnag, mae materion dim ymateb yn amrywio ar draws awdurdodau lleol, sy'n rhwystro cymariaethau.

(Llywodraeth Cymru, 2020)

Ffigur 1: Cyfran y bobl ifanc, 16-18 oed, nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant yng Nghymru, 2018 i 2022

Sylwer: (p) Mae data'r Datganiad Ystadegol Cyntaf (SFR) ar gyfer 2022 yn ddata dros dro. Ffigurau ar gyfer Gyrfu Cymru – nid yw cyrchfannau disgyblion (Blynyddoedd 11,12,13) yn cynnwys y rhai nad ymatebodd.

Mae cyfres y Datganiad Ystadegol Cyntaf (SFR), cyfres yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (APS), a'r Cyrchfannau Disgyblion o ysgolion yng Nghymru yn rhoi amcangyfrifon ar gyfran y bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NACH). Fodd bynnag, maent yn wahanol o ran methodoleg, casglu data, cyfnodau amser a gwmpesir a diffiniadau, ac ni ellir eu cymharu'n uniongyrchol.

(Llywodraeth Cymru, 2024)

(Llywodraeth Cymru, n.d.)

Tabl 2

Data'r SFR	Data'r APS	Data Gyrfa Cymru
<p>Mae set ddata'r SFR yn dangos bod y cyfraddau NACH ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 ac 18 oed wedi aros yn gymharol sefydlog, gyda chyfartaledd o 10.6% rhwng 2012 a 2018. Fodd bynnag, roedd cynnydd i 11.8% yn 2019 a 2020. Yn 2021, ar ôl blwyddyn gyntaf y pandemig, cynyddodd cyfraddau pobl ifanc NACH i 14.2%, gan ostwng yn ddiweddarach i 13.3% yn 2022, sy'n cyfateb i 14,400 o unigolion 16-18 oed. Mae'r data ar gyfer 2022 yn ddata dros dro.</p>	<p>Mae data'r APS yn datgelu bod amrywiadau nodedig yn y data NACH ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 ac 18 oed rhwng 2012 a 2022. Dogfennwyd ffigurau brig NACH er 2012 yn 2012 a 2013, gan gyrraedd 11.9%, a gwelwyd y pwynt isaf yn 2020, sef 7.8%. Mae'r data diweddaraf ar gyfer 2022 yn dangos bod 8.8% o garfan y bobl ifanc rhwng 16 ac 18 oed yn cael eu hystyried yn NACH, sy'n cynrychioli 9,300 o unigolion yn y grŵp oedran hwn.</p>	<p>Mae'r arolwg hynt disgyblion a gynhelir gan Gyrfa Cymru yn adrodd fesul grŵp blwyddyn gan gofnodi data ar gyfer y rhai a oedd wedi bod mewn addysg neu hyfforddiant yn ystod y flwyddyn academaidd flaenorol. Cyrchfan disgybl yw ei weithgarwch hysbys ar 31 Hydref ar ôl diwedd y flwyddyn academaidd. Ym mis Hydref 2022, mae'r ffigurau cyfunol ar gyfer ymadawyr Blwyddyn 11, 12 ac 13 yn dangos bod 1,066 o bobl ifanc NACH. Yn ychwanegol i hyn, nid ymatebodd 892 ymhellach i'r arolwg hynt disgyblion, a nodwyd bod 276 ohonynt wedi gadael yr ardal. Mae'r cynnydd mwyaf nodedig ar gyfer ymadawyr Blwyddyn 11, ac mae 2.1% o'r holl garfan yn bobl ifanc NACH yn 2022, o gymharu â chyfartaledd o 1.7% ar gyfer y pedair blwyddyn flaenorol. Yn achos Blynnyddoedd 12 ac 13, mae canran y bobl ifanc NACH wedi aros yn weddol gyson dros y pum mlynedd ddiwethaf, gyda chyfartaledd o 0.6% ar gyfer ymadawyr Blwyddyn 12, a 2.7% ar gyfer ymadawyr Blwyddyn 13.</p>

Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd awdurdodau lleol yn defnyddio data Gyrfa Cymru fel data i gyfeirio ato, gan fod y set ddata hon yn adrodd ar lefel awdurdod lleol. Fodd

bynag, nid yw cymharu ar draws awdurdodau lleol bob amser yn fuddiol oherwydd dangosodd trafodaethau gyda rhanddeiliaid y gallai data dynnu sylw i raddau, gan arwain at roi gormod o ffocws ar y ffigurau, a ffyrdd y gellir eu hystumio, yn hytrach na'r bobl ifanc eu hunain. Pan oedd arfer yn wannach, roedd yn aml yn cael ei gyrru gan roi tic mewn blwch a symud pobl ifanc i gategorïau eraill i gyflwyno darlun mwy apelgar.

Roedd ymagweddau anghyson hefyd at sut roedd pobl ifanc sy'n cael addysg ddewisol yn y cartref (ADdC) yn cael eu hystyried, ac roedd ychydig o awdurdodau lleol yn sicrhau ffocws ar y garfan hon, ond nid felly yr oedd i lawer oherwydd materion â rhannu data, a theuluoedd ADdC yn arfer eu hawl i breifatrwydd. Mae awdurdodau lleol wedi dweud bod teuluoedd ADdC wedi gwrthod cydsynio i'w gwybodaeth gael ei rhannu â Gyrfa Cymru mewn rhai achosion.

Astudiaethau achos: mewnwelediadau i adborth pobl ifanc ar effaith gadarnhaol y cymorth gan eu gweithiwr arweiniol

Archwiliodd yr astudiaethau achos hyn brofiadau pobl ifanc mewn tri grŵp ffocws ar wahân, yr oedd pob un ohonynt wedi derbyn cymorth gan weithwyr arweiniol. Amlygodd y mewnwelediadau hyn rôl ganolog gweithwyr arweiniol mewn cynorthwyo unigolion ifanc i ddelio â heriau fel problemau iechyd meddwl, problemau ymddygiadol, presenoldeb isel, ac ymddieithrio o addysg.

Grŵp ffocws gyda 6 o bobl ifanc

Archwiliodd yr astudiaeth achos hon brofiadau 6 o bobl ifanc, yr oedd pob un ohonynt wedi gadael yr ysgol naill ai yn 2022 neu 2023. Adeg ein hymweliad, roedd pob un ohonynt yn cael cymorth gan dîm ôl-16 yr awdurdod lleol gan eu bod naill ai'n bobl ifanc NACH neu wedi dod yn bobl ifanc NACH yn ddiweddar iawn. Roedd 2 o'r 6 o bobl ifanc wedi cael cymorth gan weithiwr arweiniol cyn iddynt fod yn 16 oed. Ym mwyafrif yr achosion, cysylltodd y gweithiwr arweiniol â nhw naill ai drwy eu ffonio neu drwy ymweld â'u tŷ os nad oedd galwadau ffôn yn cael eu hateb.

Mynegodd pob un o'r bobl ifanc ymdeimlad cryf o gymorth gan eu gweithiwr arweiniol, gan amlygu sut roeddent wedi cael eu helpu. Roedd y cymorth hwn yn cynnwys dechrau cyfle gwaith â thâl mewn siop gemau, trefnu peintio gwirfoddol yn y ganolfan siopa leol i ymestyn cyflogadwyedd, a hwyluso ennill cymwysterau mewn cymorth cyntaf, hylendid bwyd, a gwasanaeth cwsmeriaid. Hefyd, trefnodd y gweithiwr arweiniol basys bws yn rhad ac am ddim, a oedd yn cynorthwyo'r rhai a oedd wedi rhoi'r gorau i fynychu coleg i gymryd rhan mewn rhaglen datblygu medrau, a bu'n cynorthwyo â materion personol fel cael tystysgrifau geni a threfnu manylion banc. Yn nodedig, roedd gan y gweithiwr arweiniol rôl hanfodol mewn helpu person ifanc â gorbryder, a oedd wedi bod yn amharod i adael y tŷ ers y pandemig, gan feithrin perthynas yn raddol a'i gynorthwyo i gymryd rhan mewn rhaglen fedrau.

Grŵp ffocws gyda 5 o bobl ifanc

Daeth yr unigolion ifanc hyn o gefndiroedd addysgol amrywiol, gan gynnwys ysgolion uwchradd prif ffrwd, ysgolion arbennig, ac unedau cyfeirio disgyblion. Archwiliodd y drafodaeth rôl gweithwyr arweiniol mewn gwella presenoldeb, ymddygiad, a deilliannau iechyd meddwl ar gyfer y bobl ifanc hyn.

Roedd y bobl ifanc yn y grŵp ffocws hwn wedi derbyn cymorth gan weithiwr arweiniol am gyfnodau yn amrywio o 4 mis i 2 flynedd. Ar gyfartaledd, roeddent yn cael tua 4 awr o gyswllt bob wythnos â'u gweithiwr arweiniol. Hwyluswyd cyflwyniadau'r gweithiwr arweiniol trwy ysgolion neu hunangyfeirio ar sail argymhellion gan gyfoedion. Roedd gweithwyr arweiniol ar gael trwy ddulliau amrywiol, yn cynnwys sesiynau ystafell ddosbarth, cyfarfodydd wedi'u trefnu, sesiynau galw i mewn, a chysylltu dros y ffôn, hyd yn oed yn ystod cyfnodau

gwyliau. Roedd pob un o'r bobl ifanc a oedd yn manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol wedi wynebu heriau mewn ysgol brif ffrwd yn ymwneud â phresenoldeb, ymddygiad ac/neu iechyd meddwl.

Dywedodd llawer o bobl ifanc y bu gwelliannau sylweddol mewn presenoldeb ac ymgysylltu ag addysg oherwydd cymorth gan y gweithiwr arweiniol. Dywedon nhw fod eu cyfoedion yn aml yn genfigennus o'r cymorth yr oeddent yn ei gael gan weithwyr arweiniol, gan achosi i rai pobl ifanc gyfeirio'u ffrindiau at wasanaethau gweithwyr arweiniol. Dywedodd y bobl ifanc fod yr agweddau gorau ar gael gweithiwr arweiniol yn cynnwys teimlo'u bod yn cael eu clywed, cael lle i drafod eu hemosiynau, a chael sylw personol.

Mynegodd y bobl ifanc eu bod yn awyddus i gael gweithgareddau a thripiâu mwy hwyliog i gefnogi eu hymgysylltiad ag addysg. Roedd gan rieni / gofalwyr ran gyfyngedig ym mhroses gymorth y gweithiwr arweiniol, ond roedd y rhan fwyaf ohonynt yn gyfarwydd â'r gweithiwr arweiniol ac yn cyfathrebu ag ef/â hi mewn rhyw ffordd.

Grŵp ffocws gyda 3 o bobl

Rhannodd y 3 disgybl, a oedd o Flwyddyn 9, Blwyddyn 11 a Blwyddyn 12, eu profiadau o weithio gyda gweithwyr arweiniol dynodedig am ychydig dros flwyddyn. Roedd y bobl ifanc hyn yn wynebu amrywiaeth o heriau, gan gynnwys problemau iechyd meddwl ac emosiynol, problemau ymddygiadol, presenoldeb isel, ac ymddieithrio o'r ysgol.

Dechreuodd y broses ar gyfer dyrannu gweithwyr arweiniol wedi i benaethiaid blwyddyn y disgyblion fynd atynt, ac wedyn cafodd rhieni eu cynnwys yn y broses gwneud penderfyniadau. Nid oedd gan y disgyblion unrhyw ymwybyddiaeth flaenorol o rôl y gweithiwr arweiniol cyn cael cynnig cymorth. Roeddent yn agored i'r awgrymiadau ac yn barod i ymgysylltu.

Adeg ein hymweliad, gwelodd pob un o'r 3 dysgwr eu bod mewn sefyllfa addysgol well o lawer. Nid oedd angen cymorth gan weithiwr arweiniol ar 2 ohonynt mwyach, ac roedd un yn parhau i elwa ar y cymorth. Roedd rhaglen gymorth y gweithiwr arweiniol yn cynnwys uned achrededig yn canolbwyntio ar fagu hyder, hunanymwybyddiaeth, a mynd i'r afael ag ymddygiad gwrthgymdeithasol, gan arwain at dystysgrifau y gellid eu defnyddio ar gyfer gwneud ceisiadau i fynd i goleg.

Roedd y bobl ifanc yn gwybod sut i gysylltu â'u gweithwyr arweiniol dros y ffôn, er na fu angen iddynt wneud hynny y tu allan i oriau arferol. Roeddent hefyd yn gwybod ble roedd y gweithwyr arweiniol yn gweithio yn yr ysgol. Roedd y cymorth yn hygyrch trwy system apwyntiadau, sef awr yr wythnos, yn nodweddiadol, gyda'r hyblygrwydd ar gyfer ymweliadau mwy ad-hoc, pe bai angen. Roedd y bobl ifanc yn gwerthfawrogi cael gweld eu gweithwyr arweiniol mewn manau amrywiol yn yr ysgol, gan greu ymdeimlad o sicrwydd a hygyrchedd. Roeddent hefyd yn cael eu hysbysu'n dda am y diwrnodau pan fyddai eu gweithwyr arweiniol yn yr ysgol.

Roedd gweithwyr arweiniol yn cael cynnig cymorth cyfannol, gan fynd i'r afael ag anghenion academiaidd a bugeiliol, fel ei gilydd. Er enghraifft, pan roedd disgybl yn

cael trafferth mewn gwrs benodol, byddai'r gweithiwr arweiniol yn mynd â'r disgybl i ystafell ddynodedig i weithio trwy'r cynnwys gyda'i gilydd mewn modd cefnogol.

Gallai'r bobl ifanc adnabod buddion sylweddol y cymorth hwn, fel dewis aros yn y chweched dosbarth yn hytrach na mynd i goleg, peidio ag osgoi sefyllfaoedd heriol mwyach, gan adnabod pwysigrwydd addysg, a bod yn hapus i ddysgu. Siaradon nhw am eu hyder newydd a'u ffocws gwell yn eu gweithgareddau academiaidd. Amlygodd un disgybl welliant sylweddol mewn presenoldeb, gyda chyfraddau'n cynyddu o ryw 40% i fod dros 80% yn gyson.

Fel enghraifft o'r perthnasoedd cryf a ffurfiwyd, cyfarfu un myfyriwr â'i weithiwr arweiniol mewn clwb ieuenctid hefyd, gan gryfhau eu cysylltiad ymhellach. Hyd yn oed i'r bobl ifanc hynny nad oedd angen cymorth ffurfiol arnynt gan weithiwr arweiniol mwyach, roedd cael cyfle i weld eu gweithwyr arweiniol o gwmpas yr ysgol a chael sgysiau hamddenol yn y coridor yn cael ei werthfawrogi'n fawr.

Ymagweddau at rôl y gweithiwr arweiniol ledled Cymru

Pwy sy'n cyflawni'r rôl

Dangosodd ein canfyddiadau nad oedd ymagwedd gyson at rôl y gweithiwr arweiniol ledled Cymru. Nid awgrym yw hyn y dylai fod ymagwedd gyson, gan fod ardal pob awdurdod lleol yn unigryw, gyda'i chyd-destun, ei gwasgariad daearyddol a'i demograffeg ei hun.

O ran pwy allai gyflawni rôl gweithiwr arweiniol, er bod cynllun gweithredu'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid wedi awgrymu y byddai hwn yn debygol o fod yn rhywun o'r awdurdod lleol neu'r gwasanaeth gyrfaoedd, mae hefyd yn cydnabod y gallai o bosibl fod yn unrhyw unigolyn sy'n gallu cynnig y cymorth angenrheidiol i'r rhai mewn angen.

Credwn y dylai'r bobl ifanc hynny sydd mewn perygl o ymddieithrio, neu sydd wedi ymddieithrio, gael mynediad at unigolyn a all roi cymorth cyson a help i gydgyssylltu cymorth os bydd person ifanc hefyd yn cael cymorth gan wasanaethau cymorth arbenigol eraill. Disgrifiwn y rôl hon fel y 'gweithiwr arweiniol'. (Llywodraeth Cymru, 2013, tud. 25).

Mae llawlyfr diweddaraf y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid yn adeiladu ar y weledigaeth hon trwy ddweud:

Bwriad swyddogaeth y gweithiwr arweiniol yw sicrhau bod parhad o ran cymorth a chyswllt i'r bobl ifanc sydd yn y perygl mwyaf i aros mewn EET, neu i fynd i EET (addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant). Dylai ganolbwyntio ar y rhai y mae angen cymorth parhaus arnynt, a chynnig cymorth ychwanegol i unigolyn. (Llywodraeth Cymru, 2022a, tud. 23).

Canfu ein cyfarfodydd ag awdurdodau lleol a thimau Gyrfa Cymru ei bod yn arfer gyffredin i'r gwasanaeth ieuenctid gymryd cyfrifoldeb am ddarparu cymorth gweithiwr arweiniol ar gyfer pobl ifanc yn haen 2, a chynghorwyr Gyrfa Cymru ar gyfer y rhai yn haen 3. Canfuom fod rôl y gweithiwr arweiniol yn cael ei chyflawni gan ystod amrywiol o unigolion ledled Cymru, gan gynnwys:

- Staff awdurdodau lleol sydd â'r teitl swydd gweithiwr arweiniol
- Staff awdurdodau lleol sydd â rolau parhaol eraill, ond sydd â chylch gwaith gweithiwr arweiniol hefyd, er enghraifft y rhai sy'n gweithio mewn gwasanaethau cymorth i deuluoedd, yr asiantaeth gyflogaeth, neu dimau cymorth ieuenctid
- Staff gwasanaethau ieuenctid
- Cynghorwyr Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio, mewn ysgolion ac yn y swyddfa
- Cynghorwyr Gyrfa Cymru sydd ar secondiad i awdurdodau lleol

- Y rhai sydd â chylch gwaith bugeiliol p'un ai fel cyflogai mewn ysgol, coleg neu awdurdod lleol, er enghraifft swyddogion cyswllt â rhieni, swyddogion lles ac ymddygiad, hyfforddwy'r dysgu a swyddogion presenoldeb
- Penaethiaid Blwyddyn 11 a dosbarthiadau chweched mewn ysgolion
- Y rhai sy'n gweithio yn sefydliadau'r trydydd sector sydd wedi sefydlu perthnasoedd â phobl ifanc

Mewn ychydig o achosion, bydd person ifanc yn cysylltu â mwy nag un gweithiwr arweiniol sy'n golygu nad oes un pwynt cyswllt unigol bob amser, gan felly anghytuno â'r weledigaeth wreiddiol. Er enghraifft, gallai person ifanc fod yn cael cymorth trwy dîm bugeiliol yr ysgol, yn ogystal â thrwy weithiwr arweiniol awdurdod lleol. Yn yr un modd, gallai pobl ifanc eraill gael cymorth trwy sefydliadau'r trydydd sector tra'n cysylltu â thimau cymorth colegau ar yr un pryd. Gallai cael cymorth gan weithiwr arweiniol trwy fwy nag un llwybr fod yn fuddiol i berson ifanc.

Cafodd Alex, sy'n 17 oed, orffennol cythryblus iawn fel plentyn a pherson ifanc gyda phrofiad o ofal, yn symud ledled y DU, a oedd yn golygu newid cymorth yn llwyr. Pan oedd mewn hosteli, nid oedd Alex yn cydweithredu nac yn gweld bod angen ymgysylltu â gweithiwr cymorth, gan ddisgrifio'i hun fel rhywun annibynadwy ac anghofus iawn.

Ar ôl atgyfeirio'i hun, caiff Alex bellach ei gynorthwyo gan weithiwr cymorth, yn ogystal ag elusen ddigartrefedd. Mae wedi datblygu perthynas agos iawn â'r gweithiwr cymorth sy'n ei helpu i gael pasbort a chyfrif banc na all gael swydd sefydlog hebddynt. Mae Alex ar fin dechrau gwirfoddoli mewn warws elusen lle bydd yn dysgu adfer dodrefn. Ochr yn ochr â hyn, mae'n bwriadu dechrau rhaglen BTEC mewn gwaith barbwr ym mis Ionawr gan mai dyma yw ei alwedigaeth ddewisol. Dywed Alex fod y gweithiwr cymorth yn ddibynadwy, ac yn ymateb i negeseuon testun o fewn 10-20 munud. Mae'n dweud bod y gweithiwr cymorth bob amser 'yn cadw at ei air' pan mae'n addo gwneud rhywbeth.

Mae Alex hefyd wedi dechrau ar gynllun Step Ladder Plus, sef rhaglen am gynllunio ar gyfer y dyfodol a thrin arian i blant a phobl ifanc 16-17 oed sydd â phrofiad o ofal sy'n ennill arian trwy gwblhau chwe cham y cynllun. Erbyn diwedd y cynllun, bydd Alex wedi ennill £1,500 i'w helpu i gael fflat.

Ymagweddau at rôl y gweithiwr arweiniol mewn awdurdodau lleol

Roedd yr ymagwedd at weithwyr arweiniol a'u safle o fewn strwythurau awdurdodau lleol yn amrywio ledled Cymru. Roedd ffactorau a oedd yn dylanwadu ar hyn yn cynnwys strwythurau presennol, lle mae'r unigolion sy'n ymgymryd â rôl gweithiwr arweiniol eisoes wedi'i lleoli, a ffrydiau cyllido.

Mae enghreifftiau o ymagweddau fel a ganlyn:

- Yn Sir Ddinbych, roedd cydlynu gweithwyr arweiniol yn disgyn o dan gylch gwaith y Swyddog Arweiniol Ymgysylltiad a Chynnydd. Roedd y rôl hon wedi'i lleoli o fewn y tîm ymgysylltu a chynnydd, a oedd yn rhan o'r tîm addysg ehangach.

- Yng Nghasnewydd, bu'r Cydlynnydd Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid yn defnyddio, ac fel arall, yn cydlynu ag asiantaethau partner a'u staff gweithredol amrywiol i ymgysylltu â phobl ifanc y nodwyd bod angen cymorth arnynt gan weithiwr arweiniol. Er enghraifft, ym mhob un o 9 ysgol uwchradd a darpariaeth amgen yr awdurdod, ceir hyfforddwr dysgu, swyddog cyswllt â theuluoedd, neu swydd debyg ar y safle, sydd â swyddogaeth gweithiwr arweiniol arwyddocaol.
- Yn Sir Benfro, roedd pob un o'r gweithwyr arweiniol yn swyddogion a oedd yn gweithredu ar draws cyfarwyddiaethau gan eu galluogi i gael mynediad ar draws adrannau perthnasol yn yr awdurdod lleol i ymestyn y cymorth yr oedd yn ei ddarparu ar gyfer pobl ifanc. Roedd pob un ohonynt yn weithwyr ieuenctid a oedd yn meddu ar gymwysterau a phrofiad llawn â gwahanol gefndiroedd, a oedd yn cefnogi ymagwedd cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a oedd yn eu galluogi i baru'r gweithiwr arweiniol cywir i'r person ifanc cywir.
- Yng Nghaerdydd, roedd gweithwyr arweiniol, o'r enw Mentoriaid Ieuenctid, yn aelodau ar draws dwy adran o fewn Addewid Caerdydd, gan ddarparu strwythur ac arweiniad cyffredinol a oedd yn cydlynu'r gwaith ar draws addysg cyn-16 ac ôl-16. Roedd hyn yn cynnwys ysgolion, darparwyr ôl-16, y gwasanaeth ieuenctid, a gwasanaethau cyflogadwyedd a medrau.

Disgrifwyr rolau a set medrau

Amlinellodd cynllun gweithredu'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid y fanyleb wreiddiol ar gyfer rôl y gweithiwr arweiniol. Datblygwyd hyn ymhellach yn llawlyfr diweddaraf y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid i gynnwys swyddogaethau penodol fel a ganlyn:

- bod yn unigolyn wedi'i enwi sy'n gyfrifol am gadw mewn cysylltiad â'r person ifanc yn rheolaidd
- cael ymwybyddiaeth o ystod y cymorth sydd ar waith o amgylch unigolyn, ac os oes angen, trafod â gwasanaethau cymorth a gweithwyr proffesiynol eraill ac eirioli ar ran y person ifanc, fel y bo'n briodol
- rhoi gwybod i oruchwyliwr neu EPC (Cydlynnydd Ymgysylltiad a Chynnydd) os nad yw cymorth yn helpu person ifanc i symud ymlaen
- helpu meithrin gwydnwch person ifanc mewn ffyrdd sy'n berthnasol i sefydliad y gweithiwr arweiniol a'i ffocws a'i arbenigedd penodol
- adolygu 'statws' y person ifanc yn erbyn model ymgysylltu 5 haen Gyrfa Cymru, a rhoi adborth i'r EPC (Llywodraeth Cymru, 2022, tud. 23).

Yn gyffredinol, roedd gan y rhai sydd â rolau gweithiwr arweiniol awdurdod lleol ddisgrifwyr rôl priodol, p'un a oeddent mewn rôl o'r enw 'gweithiwr arweiniol' gyda swydd-ddisgrifiad cysylltiedig, neu p'un a oeddent yn cyflawni'r rôl hon fel rhan o gylch gwaith arall.

Ar y cyfan, roedd disgrifwyr rolau yn glir ac yn amlinellu'r medrau a'r rhinweddau sy'n ofynnol, gan adleisio'r rhai a rennir yn y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd a nodir uchod. Roedd disgrifwyr rolau yn canolbwyntio'n bennaf ar y rhinweddau a'r profiadau personol sydd eu hangen, yn hytrach na chymwysterau ffurfiol, oherwydd mewn rhai achosion, nid oedd ymgeiswyr yn cael yr achrediad dymunol. Pan oedd modd, y nod oedd recriwtio gweithwyr arweiniol sydd â chymhwyster gwaith ieuenctid neu gefndir gwaith ieuenctid, ond pan nad oedd hyn yn bosibl, mewn llawer o achosion, roedd parodrwydd i gefnogi recriwtiaid newydd trwy hyfforddiant a chymwysterau.

Nod awdurdodau lleol oedd recriwtio unigolion a oedd yn gallu dangos profiad o weithio gyda phobl ifanc mewn grwpiau bach a sefyllfaoedd un i un. Hefyd, roeddent yn chwilio am unigolion a oedd yn weinyddwyr effeithiol ac a oedd yn gallu dilyn prosesau rheoli gwybodaeth. Roedd y rhan fwyaf o'r rhai sy'n cyflawni rolau gweithiwr arweiniol yn briodol o fedrus, yn meddu ar gymwysterau perthnasol neu'n fodlon gweithio tuag atynt, ac roeddent yn frwdfrydig ac wedi ymrwymo'n llwyr i'r gwaith yr oeddent yn ei wneud. Fodd bynnag, amlygodd ein hymweliadau fod y galw am staff â phrofiad ac arbenigedd mewn anghenion dysgu ychwanegol (ADY) wedi cynyddu yn y blynyddoedd diwethaf, ac roedd hyn yn creu heriau.

Cydnabu'r rhai a oedd yn cyflawni rolau gweithwyr arweiniol, yn ogystal â rheolwyr ac arweinwyr, fod y rôl wedi esblygu dros gyfnod. Yn yr achosion gorau, ailedrychwyd ar swydd-ddisgrifiadau, a'u hadolygu yn ystod arfarniadau i sicrhau eu bod yn gyfredol a thryloyw i gyflogaion newydd sy'n dechrau yn y rôl.

Beichiau achosion

Daeth i'r amlwg fod rheoli beichiau achosion yn her ddynamig, wedi'i nodweddu gan gydbwysedd ysgafn rhwng angen, dyrannu adnoddau, a'r cymhlethdodau esblygol sy'n wynebu pobl ifanc. Roedd amrywiad sylweddol ledled Cymru gyda beichiau achosion haen 2 ar gyfer gweithwyr arweiniol amser llawn a gyflogir gan awdurdodau lleol yn amrywio o 15 i 45 o bobl ifanc. Roedd yn anodd cymharu'n uniongyrchol gan fod strwythurau, adnoddau, gwasanaethau cymorth ehangach awdurdodau lleol, a gofynion, yn wahanol. Yn Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio, nododd cynghorwyr fod amrywiadau mewn beichiau achosion, ond cydnabuont eu bod o fewn paramedrau derbyniol.

Roedd themâu mynych o ran beichiau achosion. Un ohonynt oedd diffyg eglurder o ran cynnig gwasanaeth i bobl ifanc ychwanegol y tu hwnt i gyfyngiadau beichiau achosion i sicrhau ymagwedd ymatebol at ofynion cynyddol. Yr un arall oedd y rheswm dros yr angen cynyddol hwn am gymorth gweithiwr arweiniol, a oedd yn cael ei briodoli i'r cyfnod ar ôl COVID-19 a chynnydd mewn problemau iechyd meddwl a gorbryder, gan arwain at fwy o bwysau ar wasanaethau cymorth un i un.

Roedd y tarfu a achoswyd gan y pandemig i'w weld ar draws pob lleoliad addysgol. Daeth enghraifft nodedig i'r amlwg o fewn lleoliad ysgol, lle cymerodd Pennaeth Blwyddyn 11 rôl ganolog y gweithiwr arweiniol ar gyfer disgyblion a oedd mewn perygl o fod yn bobl NACH. Er bod gan weithiwr ieuenctid cyswllt yr ysgol faich achos swyddogol, roedd yn rhoi cymorth ychwanegol i unigolion a oedd wedi cael cymorth

gan weithiwr arweiniol yn y gorffennol ond nad oeddent wedi'u cofrestru'n swyddogol, gan amlygu'r angen am ddisgwyliadau clir o ran beichiau achosion 'answyddogol'.

Pan roedd cydweithio wedi hen ennill ei blwyf, roedd timau'n gweithio gyda'i gilydd i archwilio sut orau i fanteisio i'r eithaf ar adnoddau i sicrhau bod beichiau achosion yn cael eu rheoli'n effeithiol ac yn effeithlon. Roedd awdurdodau lleol yn defnyddio gwahanol ymagweddau at adolygu beichiau achosion. Yn yr achosion gorau, roedd beichiau achosion yn cael eu trafod a'u hadolygu'n rheolaidd i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn hylaw.

Nid oedd gan awdurdodau lleol fecanweithiau ar waith yn arferol i bennu pryd yr ystyriwyd nad oedd angen cymorth gan weithiwr arweiniol ar berson ifanc mwyach. Dangosodd ein canfyddiadau, er bod prosesau ar waith ar lefel leol, nad oedd ymagwedd gyson o ran meini prawf cychwyn ac ymadael ar gyfer pobl ifanc sy'n manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol.

Dysgu proffesiynol

Roedd llawer o'r rhai â rolau gweithiwr arweiniol mewn awdurdodau lleol yn gallu manteisio ar ystod eang o gyfleoedd hyfforddi trwy eu sefydliadau eu hunain, ac mewn lleiafrif o achosion, trwy sefydliadau partner. Roedd y mathau o ddysgu proffesiynol a hyfforddiant yr oedd gweithwyr arweiniol yn ymgymryd â nhw yn cynnwys cyrsiau achrededig ffurfiol, cyfleoedd hyfforddi gorfodol ac opsiynol, a chymorth trwy oruchwylio. Roedd enghreifftiau o ddysgu proffesiynol penodol yn cynnwys:

- Cymwysterau gwaith ieuenctid lefel dau a thri
- Hyfforddiant yn ymwneud â phrofiadau niweidiol yn ystod plentyndod
- Hyfforddiant mewn arferion sy'n ystyriol o drawma
- Hyfforddiant i gynorthwyr cymorth llythrennedd emosiynol
- Hyfforddiant cyfryngu
- Hyfforddiant mewn atal hunanladdiad
- Sesiynau goruchwylio strwythuredig

Nid oedd y rhestr uchod yn hollgynhwysfawr, ond rhoddodd flas o'r cyfleoedd sydd ar gael i weithwyr arweiniol a oedd yn amrywio o un sefydliad i'r llall. Pan roedd y cyfleoedd hyn ar gael, arweiniodd hyn at arbenigedd estynedig, a oedd yn ei dro yn cael effaith gadarnhaol ar allu gweithwyr arweiniol i fynd i'r afael â materion a heriau cymhleth yn eu rolau.

Yn yr achosion gorau, roedd dysgu proffesiynol yn defnyddio dull cydweithredol a oedd yn galluogi gweithwyr arweiniol i fanteisio ar ystod o arbenigedd, rhannu arfer dda a chodi cwestiynau. Roedd enghreifftiau'n cynnwys:

- Yn awdurdod lleol Sir Benfro, roedd y rhai a oedd yn newydd i'r tîm gweithwyr arweiniol yn cael eu cynorthwyo i gael cymwysterau gwaith ieuenctid lefel tri a chofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg. Dywedon nhw fod hyn yn hanfodol ar gyfer sicrhau bod staff yn meddu ar y cymwysterau a'r hygredded ar gyfer eu rolau, ac yn cyfrannu yn y pen draw at gynnal safonau uchel ar gyfer y rhai mewn rolau gweithwyr arweiniol.

- Roedd awdurdod lleol Sir Gaerfyrddin yn ystyried lles staff yn flaenoriaeth. Roedd rheolwyr yn myfyrio ar arfer ac yn nodi anghenion hyfforddi, a oedd yn cael eu darparu ar gyfer holl wasanaethau'r awdurdod lleol. Roedd y grŵp ymgysylltiad a chyfranogiad staff, ochr yn ochr â'r grŵp datblygu gwasanaethau a hyfforddiant, yn cyfrannu at y drafodaeth ynghylch anghenion hyfforddiant cyfannol ymarferwyr. Roedd y ffocws hwn ar les staff yn cyfrannu at amgylchedd gwaith mwy iach a deilliannau gwell ar gyfer staff a phobl ifanc.
- Yn Ysgol Uwchradd Willows yng Nghaerdydd, roedd mentoriaid ieuenctid yn gallu cymryd rhan mewn ystod eang o hyfforddiant corfforaethol amlddisgyblaethol a ddarperir gan Gyngor Caerdydd. Roedd hyn yn cynnwys hyfforddiant corfforaethol gorfodol fel diogelu, ac amrywiaeth o gyfleoedd hyfforddiant gwasanaethau ieuenctid hefyd, a oedd yn cefnogi datblygiad timau creadigol ac arloesol a oedd yn gallu dysgu oddi wrth ei gilydd, gan arwain at ymagwedd fwy cyfannol ac effeithiol at eu gwaith.
- Roedd awdurdod lleol Pen-y-bont ar Ogwr yn cynnwys cyfarfodydd goruchwylio fel rhan o'u harfer. Roedd y fforymau hyn yn cefnogi gweithwyr arweiniol ac yn eu hannog i fyfrio ar arfer a datrys problemau tra'n darparu cyfleoedd hefyd i drafod materion cyfoes ac ymagweddau at ddelio â nhw.

Roedd y cyfleoedd dysgu proffesiynol hyn, o'u rhoi ar waith yn effeithiol, yn cefnogi datblygiad gweithwyr arweiniol cydweithredol, gwydn, wedi'u harfogi'n dda, a oedd wedi'u paratoi'n well i fynd i'r afael ag anghenion amrywiol pobl ifanc, gan felly gyfrannu at ddeilliannau cadarnhaol. Fodd bynnag, mewn ychydig o sefydliadau, roedd hyfforddiant a datblygiad yn gyfyngedig, ac yn gyffredinol, roedd ychydig iawn o enghreifftiau o gyfleoedd dysgu proffesiynol ar y cyd ar draws awdurdodau lleol, yn gyffredinol. Un enghraifft o ble digwyddodd hyn oedd trwy CLILC a oedd yn cynnig llwybr cyffredin trwy fynychu cyfarfodydd amrywiol ar sail genedlaethol a rhanbarthol, a oedd yn golygu eu bod mewn sefyllfa i rannu arbenigedd a gwybodaeth yn gysylltiedig â'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid a rolau gweithwyr arweiniol.

Ystiriaethau o ran daearyddiaeth, demograffeg a lleoliad

Yn gyffredinol, roedd arweinwyr, rheolwyr a gweithwyr arweiniol awdurdodau lleol yn meddu ar ddealltwriaeth gref o'u carfan o bobl ifanc a'u demograffeg leol, gan ganiatáu ar gyfer cymorth targedig a phriodol. Roedd ardal ddaearyddol yn effeithio ar ba mor effeithiol yr oedd timau'n gallu ymgysylltu â phobl ifanc, ond yn y rhan fwyaf o achosion, roedd gan weithwyr arweiniol strategaethau i fynd i'r afael â hyn. Roedd timau'n ymdrechu i ddod o hyd i ffyrdd o gyrraedd pobl ifanc, gan nad oedd llawer ohonynt yn gallu teithio i leoliadau canolog. Roedd canolfannau lle gallai pobl ifanc fanteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol yn cynnwys ysgolion, colegau, swyddfeydd Gyrfya Cymru, lleoliadau cymunedol, clybiau ieuenctid a chartrefi. Roedd enghreifftiau'n cynnwys:

- Ym Merthyr Tudful, y diffyg trafndiaeth; tai a threfniadau byw anniogel, yn cynnwys pobl ifanc yn dewis byw mewn ceir; ac roedd lefelau anweithgarwch economaidd yn effeithio ar allu pobl ifanc i fanteisio ar ddarpariaeth, a'u hymgysylltiad â hi. Roedd gweithwyr arweiniol yn gweithio'n agos gyda'r rhai a

oedd yn economaidd anweithgar neu mewn perygl o droseddu, ac yn darparu ymyriadau perthnasol. Er enghraifft, roedd gweithiwr arweiniol cymunedol yn hwyluso cymwysterau a fyddai'n galluogi mynediad at addysg, hyfforddiant a chyflogaeth, ochr yn ochr â'r Gwasanaeth Troseddau Ieuenctid a oedd yn gweithio ar raglenni rheoli ymddygiad ar gyfer dysgwyr iau.

- Yn Sir Benfro, roedd gweithgarwch yn cynnwys dull allymestyn, i raddau helaeth, a oedd yn cynnwys gweithwyr arweiniol yn mynd i gymunedau a chartrefi, lle bo'n briodol, er bod ymyrraeth gan rieni yn creu rhwystrau yn achos yr olaf o'r rhain o bryd i'w gilydd. Ar ôl y pandemig, roedd yn gyffredin i bobl ifanc sy'n manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol yn aml fod yn amharod i adael eu hystafelloedd gwely. O ganlyniad, mae'r tîm wedi ymgysylltu â phobl ifanc ar-lein, lle bo'n briodol. Roedd y dull hwn hefyd yn ddefnyddiol o ystyried natur wledig Sir Benfro.
- Yng Nghaerdydd, roedd yr ardal â'r angen mwyaf o fewn cylchran ddeheuol y ddinas adeg ein hymweliad. Fodd bynnag, roedd anghenion cynyddol hefyd mewn ardaloedd mwy cefnog i'r gogledd orllewin o Gaerdydd lle roedd datblygiadau tai mawr wedi cael eu hadeiladu. Roedd cyfleusterau a chysylltiadau trafnidiaeth yn gyfyngedig iawn yn yr ardaloedd hyn, yn nodweddiadol, gan arwain at ynysu'r rhai nad oedd ganddynt eu cludiant eu hunain. Roedd llawer o'r rhai a oedd angen cymorth gan weithiwr arweiniol yn yr ardaloedd hyn wedi troseddu ac wedi bod yn gysylltiedig â 'llinellau cyffuriau', felly roedd yr awdurdod lleol wedi gweithio'n agos gyda'r gwasanaeth cyfiawnder ieuenctid a'r gwasanaeth prawf i sicrhau ymagwedd gydlynol at ymgysylltu â'r cymunedau hyn.
- Roedd awdurdod lleol Pen-y-bont ar Ogwr yn pwysleisio pwysigrwydd clybiau ieuenctid, gan ddweud bod cyfyngiadau o ran cyllido wedi arwain at ostyngiad yn y lleoliadau hyn. Yn y gorffennol, roedd tua 25 o glybiau ieuenctid ym Mhen-y-bont ar Ogwr, ond roedd y nifer hon wedi gostwng i 3 chlwb ieuenctid yn 2015. Fodd bynnag, roedd Cabinet yr awdurdod lleol wedi buddsoddi'n ddiweddar i gynyddu nifer y clybiau ieuenctid yn ôl i 6 yn 2022. Dywedodd arweinwyr, rheolwyr a gweithwyr arweiniol ym Mhen-y-bont ar Ogwr fod gan glybiau ieuenctid rôl hanfodol bwysig o ran darparu manau diogel i bobl ifanc fynd gyda'r nos, gan gynnig gweithgareddau strwythuredig a chysylltiadau â swyddogion cymorth cymunedol yr heddlu. Trwy'r clybiau, roeddent yn gallu darparu ymyriadau a chyfleoedd targedig i bobl ifanc gysylltu â gweithwyr arweiniol a lleihau ymddygiad gwrthgymdeithasol.

Proffil pobl ifanc

Adeg ein hymweliadau, roedd timau gweithwyr arweiniol yn mynd i'r afael â phroffiliau esblygol pobl ifanc, a oedd yn hynod amlwg ers y pandemig. Roedd gweithwyr arweiniol yn darparu rôl gyson a chanolog, yn sicrhau gwiriadau rheolaidd ac yn cynnig cymorth, p'un ai ar sail tymor byr neu dymor hir.

Roedd y materion mwyaf cyffredin a grybwyllwyd a oedd yn wynebu pobl ifanc yn cynnwys:

- heriau iechyd meddwl

- gorbryder cynyddol
- amharodrydd i adael ystafelloedd gwely
- anawsterau wrth ddychwelyd i addysg ar ôl Covid
- trafferthion ariannol a thlodi mewn gwaith yn y teulu
- bod yn ddigartref neu mewn perygl o gael eu gwneud yn ddigartref

Roedd pryderon arwyddocaol eraill yn cynnwys:

- bod yn agored i niwed emosiynol
- profiadau niweidiol yn ystod plentyndod
- pobl ifanc â chyfrifoldebau gofalu
- pobl ifanc mewn gofal
- camddefnyddio sylweddau
- camfanteisio (yn cynnwys cysylltiad â 'llinellau cyffuriau')

Roedd Ali, sef person ifanc a oedd yn manteisio ar gymorth haen 2, wedi ymddieithrio o'r ysgol oherwydd gorbryder gwanychol. Er iddo lwyddo i gwblhau ei chysiau TGAU, daeth yn gynyddol ynysig, ac anaml yr oedd yn gadael y tŷ heb gwmni aelod o'r teulu. Roedd ei hyder a'i hunan-barch yn eithriadol o isel, ac roedd gorbryder yn ei rwystro'n sylweddol rhag cymryd rhan mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant.

Darparodd prosiect gwasanaeth cyflogadwyedd yr awdurdod lleol 17 mis o gymorth personol, yn canolbwyntio ar fagu hyder a mynd i'r afael â'r rhwystrau yr oedd yn eu hwynebu. Cynlluniwyd sesiynau wythnosol i dargedu agweddau amrywiol ar ei ddatblygiad personol, gan gynnwys medrau cymdeithasol, cyfathrebu ac annibyniaeth. Cafodd gymorth i wneud cais am gymorth ariannol, a manteisio arno, gan ddangos ymagwedd gynhwysfawr at ei les.

I ddechrau, roedd Ali yn mynychu sesiynau gyda'i fam, gan amlygu dyfnder ei orbryder. Fodd bynnag, fe wnaethant gynydd yn raddol hyd nes roedd yn gallu mynychu cyfarfodydd yn annibynnol. Roedd goresgyn pwl o orbryder ar y ffordd i weithgaredd cynlluniedig yn garreg filltir arwyddocaol, ac yn dangos ei wydnwch a'i annibyniaeth gynyddol.

Aeth Ali ymlaen i fynychu digwyddiadau, ymgysylltu â chyfoedion, defnyddio cludiant cyhoeddus, a chymryd rhan mewn gweithgareddau yr oedd wedi'u hosgoi yn y gorffennol. Yn ystod ei waith gyda'r gweithiwr ieuenctid, datblygodd i fod yn berson ifanc hyderus. Pontiodd i gynllun cyflogaeth, gan wirfoddoli mewn hosbis, lle cafodd brofiad gwaith gwerthfawr a bu'n rhyngweithio â chwsmeriaid.

Roedd teuluoedd sy'n dadgofrestru o addysg o blaid addysg ddewisol yn y cartref yn creu heriau i awdurdodau lleol o ran mesur graddfa'r angen yn gywir, olrhain achosion, a gwneud atgyfeiriadau. Bu cynnydd sylweddol yn nifer y bobl ifanc a oedd yn derbyn addysg ddewisol yn y cartref, ac mewn llawer o achosion, roedd awdurdodau lleol yn ymwybodol nad oedd y garfan hon yn cael ei chefnogi'n ddigonol. Roedd nifer y bobl ifanc sy'n 16 oed ac yn hŷn a oedd yn wynebu heriau sylweddol, ond a oedd yn gwrthod cymorth, yn creu mwy o gymhlethdod. Mynegodd arweinwyr, rheolwyr a gweithwyr arweiniol bryderon am y gyfradd uchel o bobl ifanc yn gwrthod cymorth haen 2.

Effeithiolrwydd ac effaith arferion cydweithio

Mae rôl y gweithiwr arweiniol yn ganolog o fewn y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid sy'n cynnwys 6 elfen, gyda phob agwedd yn ystyried cyfnod ac oedran bregusrwydd person ifanc. Yr elfennau hyn yw nodi'n gynnar; broceriaeth; monitro cynnydd; darpariaeth; cyfleoedd cyflogadwyedd a chyflogaeth; ac atebolrwydd. Mae cymorth effeithiol gan weithiwr arweiniol yn dibynnu ar gydweithio â phob un o'r rhanddeiliaid. Ledled Cymru, cyflawnir hyn yn aml mewn amrywiaeth o ffyrdd, o strwythurau partneriaeth ffurfiol i berthnasoedd gweithio anffurfiol rhwng staff sydd â rôl mewn cynorthwyo pobl ifanc. Yn yr achosion gorau, rhoddodd arweinwyr gyfeiriad strategol clir, a oedd yn sicrhau bod gweithwyr arweiniol yn gallu manteisio ar lawer o gymorth, adnoddau a chyfleoedd trwy eu sefydliadau eu hunain a thrwy bartneriaid allanol, gan eu galluogi i gefnogi pobl ifanc yn dda.

Dechreuodd taith Ffion gyda gweithiwr arweiniol ym mis Mehefin pan gafodd ei hatgyfeirio. Ar ôl peidio â mynychu'r ysgol ers wythnos 28 ei beichiogrwydd, yn unol â chyngor lechyd Cyhoeddus Cymru ar gyfer menywod beichiog yn ystod y pandemig, roedd hi'n rhiant sengl yn byw gyda'i mam. Roedd yr ymdrechion cychwynnol i gysylltu â'r teulu yn heriol oherwydd nifer o apwyntiadau meddygol i Ffion a'i baban newydd-anedig. Ar ôl sefydlu'r cyswllt, cytunodd y tîm i ddarparu cymorth pryd bynnag yr oedd y fam yn teimlo'n barod.

Roedd pryderon wedi codi yn yr ysgol am Ffion o bosibl yn dod yn berson NACH. Er iddi wrthod cymorth i ddechrau yn ystod cyfweiliad â Gyrfa Cymru yn gynnar yn ei beichiogrwydd, mynegodd ddiddordeb mewn dilyn gyrfa naill ai gyda'r fyddin neu'r heddlu yn ystod cyfarfodydd dilynol. Pan oedd ei baban yn ychydig fisoedd oed, mynegodd awydd hefyd i archwilio cyrsiau coleg ar gyfer mis Medi.

Hwylusodd y tîm cynnydd o fewn yr awdurdod lleol apwyntiad Gyrfa Cymru ac ymweliad â'r coleg, lle anelodd Ffion at gofrestru ar gwrs medrau sylfaen, er iddi golli ei chysiau TGAU am ei bod ar fin geni'r baban. Cynorthwyodd y tîm â gwaith papur am grant meithrinfa a llenwi ffurflenni Lwfans Cynhaliaeth Addysg. Ar ôl cyfarfod â staff y cwrs, penderfynwyd nad oedd y lefel gychwynnol yn addas i'w galluoedd, gan sbarduno trafodaethau â rheolwyr. O ganlyniad, rhoddwyd Ffion ar y cwrs gwasanaethau cyhoeddus yr oedd hi eisiau ei ddilyn yn wreiddiol.

Adeg ein hymweliad, roedd Ffion yn fodlon â'i chanlyniad dewisol, ac mae ei baban yn mwynhau bod yn y feithrinfa gyda ffrindiau. Mae Ffion, sydd bellach yn fyfyrwr, wedi adennill ei hannibyniaeth ac yn ffynnu yn ei rôl newydd.

Roedd y llwyddiannau'n amlwg yn y modelau partneriaeth effeithiol a roddwyd ar waith mewn gwahanol awdurdodau lleol, gyda mentrau a oedd yn canolbwyntio ar ymyrraeth gynnar, atal, a chymorth cynhwysfawr ar gyfer pobl ifanc mewn perygl. Yn yr achosion gorau, roedd awdurdodau lleol yn meithrin dull amlasiantaeth a oedd yn cyd-fynd â phwyslais Llywodraeth Cymru ar nodi ac ymyrraeth gynnar. Roedd

enghreifftiau a ddangosodd arferion effeithiol o ran gweithio mewn partneriaeth a chydweithio yn cynnwys:

- Ym Mhen-y-bont ar Ogwr, roedd yr awdurdod lleol yn defnyddio ymagwedd gydlynol at ddiwallu anghenion pobl ifanc trwy'r strategaeth cymorth cynnar, a oedd yn darparu canolfan un stop ar gyfer gwasanaethau amrywiol, yn cynnwys gweithwyr arweiniol. Roedd 3 phrif hyb yn ardal yr awdurdod lleol, a phob un ohonynt yn darparu man gwaith ffisegol ar gyfer gweithwyr proffesiynol amrywiol a oedd yn gweithio yn y tîm cymorth cynnar. Roedd hyn yn cynnwys gweithwyr cymorth i deuluoedd, cwnselwyr, gwasanaethau cymdeithasol a mwy. Roedd y manau gwaith hyn a rennir yn annog ymagweddau cydweithredol at ddiwallu anghenion pobl ifanc yn effeithiol. Roedd mentrau cydweithredol â'r sector cyfiawnder ieuenctid wedi bod yn llwyddiannus hefyd, gyda phanelau atal wedi'u cadeirio gan y sector cyfiawnder ieuenctid yn hyrwyddo ymagwedd ataliol. Yn ychwanegol, gweithiodd y tîm digartrefedd ieuenctid ochr yn ochr â'r tîm cymorth cynnar i fynd i'r afael ag anghenion a nodwyd mewn ysgolion, gan gyd-fynd â phwyslais Llywodraeth Cymru ar ymyrraeth gynnar ar gyfer digartrefedd ymhlith pobl ifanc.
- Yn Sir Benfro, roedd gweithwyr arweiniol wedi'u lleoli mewn gwahanol gyfarwyddiaethau, yn meithrin rhannu gwybodaeth yn effeithiol gyda rhanddeiliaid mewn addysg, gwasanaethau cymdeithasol, iechyd, gwaith ieuenctid, a'r gwasanaeth troseddau ieuenctid. Bu'r awdurdod lleol yn cydweithio'n dda ag ysgolion i atal pobl ifanc rhag dod yn bobl NACH, trwy fod yn ymwybodol o newidiadau mewn cymunedau, fel newidiadau cymdeithasol ac economaidd yn Aberdaugleddau, ac addasu yn unol â nhw. Roedd y cryfderau yn ymagwedd yr awdurdod lleol yn cynnwys presenoldeb gweithwyr ieuenctid cyn-16 ym mhob ysgol, a chymryd rhan yng nghyfarfodydd amlasiantaeth Tîm o Amgylch y Disgybl, y Rhiant a'r Ysgol (TAPPAS) gyda rhanddeiliaid amrywiol. Roedd templed cytunedig ar gyfer casglu gwybodaeth, ac roedd proses TAPPAS yn cwmpasu anghenion penodol, yn canolbwyntio ar nodi'n gynnar, a sicrhau bod swyddogion ar draws cyfarwyddiaethau yn cael mynediad at gronfeydd data ysgolion i nodi pobl ifanc sydd mewn perygl.
- Roedd arfer ragorol yng Nghasnewydd yn cynnwys trefniant hirsefydledig â Gyrfa Cymru, gan ymgorffori swyddog Gyrfa Cymru yn nhîm Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid yr awdurdod. Roedd y swyddog hwn, a ariennir gan y grant cymorth ieuenctid, yn gweithio'n agos gyda chydlynnydd y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid, gan ymestyn effeithlonrwydd a chyflymdra ymgysylltu â gweithwyr arweiniol. Roedd y cydweithio hwn yn caniatáu ar gyfer rhannu data ar unwaith rhwng yr awdurdod lleol a Gyrfa Cymru, gan arwain at gyswllt cadarnhaol â phobl ifanc o fewn 24 awr, gan arwain at roi cymorth priodol ar waith mewn modd amserol.
- Yng Nghastell-nedd Port Talbot, roedd gweithwyr ymgysylltu ag ieuenctid yn gweithredu o fewn y gwasanaeth ieuenctid ac yn gweithio ym mhob ysgol uwchradd. Roedd un agwedd ar eu rôl yn cynnwys cyflwyno hyfforddiant perthnasol i athrawon ar faterion personol, cymdeithasol, iechyd ac economaidd, fel hyfforddiant teithio i ymateb i nodi bod cludiant yn rhwystr rhag gwneud cynnydd. Roedd y gweithwyr hyn yn gyswllt pwysig â'r gymuned, yn sicrhau nad

oedd gweithgarwch ymgysylltu â gweithwyr arweiniol wedi'i gyfyngu i amseroedd agor ysgolion. Roedd gweithwyr ieuenctid 'gwaddol', yn gweithredu mewn amgylchedd ôl-16 yn bennaf, er eu bod weithiau wedi'u cyd-leoli â gweithwyr ymgysylltu ag ieuenctid mewn ysgolion, yn cynnal ymgysylltiad parhaus gyda'r nos, ar benwythnosau a thrwy gydol cyfnodau gwyliau ysgol.

Dangosodd ein hymweliadau ag ysgolion fod gwahanol fodolau yn cael eu rhoi ar waith mewn gwahanol ardaloedd. Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd ysgolion yn diwallu anghenion eu dysgwyr sydd mewn perygl, er bod y graddau yr oeddent yn gweithio gydag asiantaethau allanol i'w cefnogi yn amrywio'n sylweddol. Mae'r enghreifftiau isod yn amlygu dau ddull sy'n nodedig wahanol a ddefnyddiwyd gan ysgolion i ymateb i anghenion y bobl ifanc hynny y nodwyd eu bod mewn perygl.

- Roedd Ysgol Maesteg yn ystyried bod gweithwyr arweiniol yn rhan annatod o'u sefydliad ac roedd yn amlwg fod cysylltiadau yn hirsefydledig ac yn effeithiol. Dangosodd yr ysgol fod ganddi amgyffrediad cynhwysfawr o strwythur a systemau rheoli gweithwyr arweiniol o fewn yr awdurdod lleol. Roedd gan yr ysgol sianelau cyfathrebu clir gyda gweithwyr arweiniol a thimau rheoli'r awdurdod lleol. Roedd gan weithwyr arweiniol sy'n gweithio yn yr ysgol reolwr llinell uniongyrchol o fewn yr awdurdod lleol a chysylltiad goruchwyllo â Chydlynnydd ADY yr ysgol. Roedd yr ymagwedd tîm hon yn mynd i'r afael â materion yn gysylltiedig â phobl ifanc. Mewn achosion lle byddai myfyrwyr yn elwa ar wiriadau yn ystod cyfnodau gwyliau, roedd yr ysgol yn cyfleu'r pryderon hyn i'r gweithwyr arweiniol. Yn ychwanegol, roedd y gweithwyr arweiniol yn rhoi gwybod i'r ysgol am unrhyw ddatblygiadau ynglŷn â'r disgyblion a allai olygu bod angen ymyriadau eraill, fel mynd i'r afael â materion yn gysylltiedig â digartrefedd a chamfanteisio.
- Defnyddiodd Ysgol Bryngwyn ymagwedd wahanol at gymorth gan weithwyr arweiniol gan nad oedd unrhyw weithiwr arweiniol wedi'i bennu gan yr awdurdod lleol, ond yn hytrach, roedd y swyddogaeth wedi'i rhannu ar draws gwahanol rolau bugeiliol wedi'u hariannu gan yr ysgol a'r awdurdod lleol. Roedd y rolau'n cynnwys swyddog cyswllt â rhieni, swyddog lles ac ymddygiad, swyddogion presenoldeb, gweithiwr ieuenctid, cwnselwyr, a staff bugeiliol eraill, fel arweinwyr cynnydd a swyddogion ymgysylltu bugeiliol. Roedd gan yr ysgol broses glir ar gyfer sefydlu angen, a phennwyd aelod o staff o'r tîm bugeiliol ar gyfer pob disgybl, i fod yn oedolyn ymddiriedus a oedd yn gallu deall a diwallu eu hanghenion ac felly cyflawni swyddogaethau'r gweithiwr arweiniol. Roedd ymyriadau'n cynnwys cysylltu â darparwyr ôl-16 i ymestyn trefniadau pontio, gwneud atgyfeiriadau i seicolegwyr addysg neu gwnselwyr, a threfnu ystod eang o ymyriadau a gynigir gan y gweithiwr ieuenctid. Creodd yr ymagwedd hon we o gymorth cynhwysfawr i ddiwallu anghenion y bobl ifanc yn y ffordd orau.

O fewn lleoliadau ôl-16, a oedd yn cynnwys colegau addysg bellach, darparwyr prentisiaethau, a darpariaeth Twf Swyddi Cymru+, roedd llawer o enghreifftiau o arferion cydweithio ystyrion. Fodd bynnag, roedd y graddau yr oedd darparwyr yn ymgysylltu â gweithwyr arweiniol awdurdodau lleol a gweithwyr arweiniol Cymru'n Gweithio yn amrywio'n sylweddol. Mewn llawer o achosion, roedd gan ddarparwyr ôl-16 gysylltiadau sefydledig â phartneriaid, ond nid oeddent o reidrwydd yn adnabod yr ymadrodd gweithiwr arweiniol. Yn aml, roedd gan golegau eu seilwaith cymorth a lles

eu hunain, ac felly roedd dealltwriaeth ar y cyd mai staff colegau fyddai'n cyflawni rôl y gweithiwr arweiniol.

- Roedd Y Coleg Merthyr Tudful yn mynd ati i ymgysylltu â gweithwyr arweiniol yr awdurdod lleol i olrhain cynnydd unigolion bregus a'u ceisiadau i fynd i goleg. Sicrhodd perthnasoedd gweithio cryf rhwng y coleg a'r awdurdod lleol fod gweithwyr arweiniol yn cael eu hysbysu'n gyson am holl weithgareddau'r coleg, gan gynnwys trefniadau a digwyddiadau pontio yr oedd gweithwyr arweiniol yn aml yn eu mynychu ynghyd â'r bobl ifanc yr oeddent yn eu cynorthwyo. Ar ôl cadarnhau eu cofrestriad gyda'r coleg, roedd pobl ifanc yn derbyn pasbort pontio dysgwr a oedd yn cryfhau'r fframwaith cydweithredol rhwng yr awdurdod lleol a'r coleg. Roedd tîm y coleg yn hysbysu'r awdurdod lleol yn gyson am gyrchfannau, myfyrwyr yn rhoi'r gorau i'w hastudiaethau, ac astudiaethau achos. Roedd y broses olrhain ddwy ffordd ar lefelau gweithredol a strategol yn cynnwys adolygiadau rheolaidd o feichiau achosion, monitro tueddiadau mewn cymorth, nodi anghenion cymorth, ac asesu canlyniadau cymorth.
- Roedd Coleg Y Cymoedd yn dra chyfarwydd â rôl y gweithiwr arweiniol, ond yn gweithredu'n wahanol yn y ddau awdurdod lleol yr oedd yn cydweithio â nhw. Mewn un awdurdod lleol, roedd unigolyn cyswllt dynodedig ac ymatebol iawn, sef y Cydlynnydd Ymgysylltiad a Chynnydd (EPC), a oedd yn goruchwyllo tîm o fentoriaid ieuenctid yn gweithio'n bennaf mewn ysgolion. Yn yr awdurdod lleol arall, roedd rôl y gweithiwr arweiniol yn cael ei chyflawni gan dîm o Swyddogion Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid, a oedd yn gweithredu fel y gweithwyr arweiniol ôl-16, yn eu hanfod. Roedd y coleg yn cynnal cysylltiad agos â phob un o'r Swyddogion Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid oedd â phresenoldeb rheolaidd ar safleoedd y coleg. Roedd y Swyddogion Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid a'r Cydlynnydd Ymgysylltiad a Chynnydd yn cynorthwyo'r coleg i gysylltu ag asiantaethau allanol a oedd yn ymwneud â bywyd person ifanc, fel timau digartrefedd ieuenctid, i sicrhau cymorth cynhwysfawr. Roedd y coleg hefyd yn cydweithio ag un o'r awdurdodau lleol i gynnig fforwm ieuenctid misol. Yn ystod y fforymau hyn, roedd digwyddiadau a mentrau yn cael eu trafod a'u cytuno. Enghraifft o'r ymdrech gydweithredol hon oedd sefydlu clwb ieuenctid ar gyfer dysgwyr ag ADY yn y coleg, a bu'n llwyddiannus iawn. Cafodd ei drosglwyddo i leoliad cymunedol yn ddiweddarach.

Er bod llawer o enghreifftiau cadarnhaol o arferion cydweithio a dulliau partneriaeth, roedd heriau hefyd. Daeth rhannu data a gwybodaeth i'r amlwg fel her nodedig ar draws sawl ardal awdurdod lleol, gan arwain at fylchau mewn gwybodaeth. Arweiniodd yr amgyffrediadau sylweddol a'r diffyg hyder o ran beth y gellid ac na ellid ei rannu at amheuan ynglŷn â datgelu gwybodaeth. Effaith hyn oedd oedi mewn ymyriadau a chymorth i bobl ifanc. Roedd yr her hon hyd yn oed yn fwy mewn achosion lle roedd pobl ifanc yn symud ar draws ardaloedd awdurdodau lleol.

Mewn un awdurdod lleol, nid oedd cofnod canolog o ba asiantaeth oedd yn gweithio gyda pherson ifanc, neu pwy fyddai ei weithiwr arweiniol naill ai cyn 16 neu ar ôl 16. Roedd hyn oherwydd absenoldeb protocolau ar gyfer rhannu data, gan achosi i bob asiantaeth weithredu gyda'i phwyntiau a'i systemau mynediad at ddata ei hun. Yn yr achos hwn, roedd y Cydlynnydd Ymgysylltiad a Chynnydd yn cynnal cofnodion, ond nid oedd y wybodaeth hon yn cael ei rhannu y tu hwnt i dîm y Cydlynnydd

Ymgysylltiad a Chynnydd. Roedd hyn yn rhwystro'r gallu i olrhain a monitro deilliannau ar gyfer pobl ifanc, yn enwedig pan nad oeddent yn cael cymorth uniongyrchol gan y tîm EPC. Roedd absenoldeb pwynt canolog ar gyfer gwybodaeth yn rhwystro cydlynu a chydweithio effeithiol ymhlith asiantaethau. Crybwyllwyd diogelu data hefyd fel y rheswm dros beidio â gallu rhannu gwybodaeth â'r coleg lleol, a oedd yn golygu nad oedd gan y coleg ddarlun dibynadwy o raddfa'r angen a'r cymorth roedd ei angen.

Hyd yn oed pan roedd cytundebau rhannu data ar waith, os oedd dysgwr yn gysylltiedig â Sefydliad Troseddau Ieuenctid neu os oedd ganddo fater yn ymwneud â diogelu, mewn rhai awdurdodau, roedd y wybodaeth sensitif hon dim ond yn cael ei throsglwyddo ar ôl i berson ifanc gofrestru ar raglen. Roedd peidio â gallu cael y wybodaeth hon yn rhwystro gallu darparwyr ôl-16 i gyflenwi cymorth priodol ynghyd â chyingor ac arweiniad i sicrhau bod y dysgwr wedi'i gofrestru ar gwrs y gallai ei gwblhau yn llwyddiannus, ac a oedd yn ei alluogi i ddilyn llwybr hyfiw i gyflogaeth.

Mewn achosion lle roedd data yn cael ei rannu, roedd oedi o ran adrodd a data yn cael effaith negyddol. Er enghraifft, trwy ffurflen ddata fisol, gofynnwyd i golegau roi gwybod i Cymru'n Gweithio p'un a oedd ganddynt ddysgwyr a oedd mewn perygl. Fodd bynnag, mewn gwirionedd, yn aml, roedd yn rhaid i golegau aros am gyfnod amser cyn tynnu dysgwr yn ôl, felly erbyn i Cymru'n Gweithio ddod yn ymwybodol, gallai'r person ifanc fod wedi ymddieithrio am sawl wythnos, ac felly mae'n anos ailymgysylltu â nhw.

Yn aml, roedd awdurdodau lleol a Gyrfa Cymru yn profi rhwystredigaethau am beidio â gallu rhannu gwybodaeth â'i gilydd er gwaethaf cyflwyno Cytundeb Rhannu Gwybodaeth Bersonol Cymru, waspi.gov.wales/files/waspi-framework-documentation/the-accord/ (Llywodraeth Cymru, 2018), ac roedd yn effeithio ar effeithiolrwydd y cymorth a'r gwasanaethau a ddarperir i bobl ifanc. Fodd bynnag, roedd partneriaid hefyd yn cydnabod bod cydsynio yn broblem, yn enwedig pan roedd pobl ifanc yn 16 oed neu'n hŷn, neu o dan 16 oed ac yn cael eu haddysgu gartref.

Mewn rhai rhanbarthau, nid oedd dull amlasiantaethol yn cael ei ddefnyddio bob amser, a hyd yn oed pan roedd hyn yn digwydd, nid oedd awdurdodau lleol fel arfer yn cynnwys timau Gyrfa Cymru a phartneriaid allweddol eraill y trydydd sector. Yn yr achos hwn, roedd staff Gyrfa Cymru yn pwysleisio bod angen mwy o gyfarfodydd wyneb yn wyneb a phresenoldeb rheolaidd mewn trafodaethau er mwyn gallu rhannu gwybodaeth yn fwy hyblyg. Fodd bynnag, dywedodd timau awdurdodau lleol, ysgolion a darparwyr ôl-16 y bu gostyngiad yn nifer y cynghorwyr Gyrfa Cymru yn gyffredinol, gan ychwanegu bod eu hargaeledd cyfyngedig yn amlwg.

Roedd gormod o weithwyr arweiniol yn cefnogi pobl ifanc yn haenau 2 a 3 yn meddu ar wybodaeth annigonol am lwybrau ôl-16 sydd ar gael y tu allan i opsiynau ysgol a choleg traddodiadol. Roedd hyn yn creu heriau â chodi ymwybyddiaeth mewn ysgolion am lwybrau amgen fel prentisiaethau, Twf Swyddi Cymru+, a'r sector gwirfoddol. Yn achos yr olaf o'r rhain, dywedodd corff cynrychioliadol y trydydd sector nad oedd cydnabyddiaeth na mapio cyfleoedd gwirfoddol yn ffurfiol mewn ardaloedd lleol yn aml.

Roedd llawer o ddarparwyr dysgu yn y gwaith a Twf Swyddi Cymru+ yn cael ymgysylltiad cyfyngedig iawn â gweithwyr arweiniol, ac yn aml, nid oeddent hyd yn oed yn gyfarwydd â swyddogaeth y gweithiwr arweiniol. Yn achos rhaglenni Twf Swyddi Cymru+, roedd ychydig iawn o achosion o atgyfeiriadau trwy weithwyr arweiniol, ac roedd y rhan fwyaf o bobl ifanc yn cael eu recriwtio'n uniongyrchol gan y darparwyr.

Dywedodd darparwyr hyfforddiant, lle roedd cysylltiadau ag awdurdodau lleol yn gryf, fod dulliau yn rhagweithiol a rhannu gwybodaeth yn dda. Fodd bynnag, yn rhy aml, roedd awdurdodau lleol yn ymatebol, a oedd yn effeithio ar ansawdd y cyngor yr oedd pobl ifanc yn ei gael, eu haddasrwydd i'r rhaglen, a chynaliadwyedd eu lleoliadau olaf, yn y pen draw. Yn aml, roedd pobl ifanc yn cael eu harwain at raglenni nad oeddent yn addas iddynt o ganlyniad i berthnasoedd gwael, os oedd perthnasoedd yn bodoli o gwbl, rhwng darparwyr hyfforddiant a gweithwyr arweiniol.

Dywedodd un darparwr hyfforddiant nad oedd ganddynt unrhyw wybodaeth am rôl y gweithiwr arweiniol, a'u bod felly wedi ymchwilio i baratoi ar gyfer ein hymweliad i gael dealltwriaeth o'r rôl a'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid cyn y cyfarfod. Esboniodd y darparwr nad oeddent wedi cael unrhyw atgyfeiriadau trwy'r awdurdod lleol na Gyrfa Cymru, a phan roedd person ifanc wedi ymuno â'u rhaglen, nid oedd wedi cael unrhyw fynediad at wybodaeth bresennol a allai fod wedi rhoi rhywfaint o fewnwelediad a llywio strategaethau cymorth. Un enghraifft o hyn oedd ble roedd pobl ifanc sydd â phrofiad o fod mewn gofal wedi cofrestru ar eu rhaglenni, sy'n ffaith yr oedd y darparwr ond wedi darganfod ar ôl iddynt ddechrau yn y lleoliad, gan olygu nad oedd y darparwr wedi gallu rhoi cymorth priodol ar waith mewn modd amserol.

Roedd anghysondebau'n amlwg o ran cymorth parhaus ar gyfer unigolion sy'n pontio i ddysgu ôl-16. Soniodd partneriaid ar draws sefydliadau amrywiol fod hyn yn risg, gan fod perygl i bobl ifanc sy'n mynd trwy gyfnod pontio arwyddocaol gael eu datgysylltu oddi wrth y gweithiwr arweiniol yr oeddent wedi datblygu perthynas ag ef. Oherwydd bod gan y rhan fwyaf o golegau seilwaith cymorth a lles cadarn ar waith, yn aml, nid oedd pobl ifanc yn cael eu 'trosglwyddo' wedi iddynt gofrestru yn y ddarpariaeth hon. Yn nodweddiadol, nid oedd gan ddarparwyr hyfforddiant llai yr un lefel hon o adnoddau, ac felly, roedd y bobl ifanc a oedd yn symud i'r ddarpariaeth hon yn ogystal â'r darparwyr eu hunain efallai â mwy o angen am gymorth parhaus gan weithiwr arweiniol.

Roedd absenoldeb rhwydwaith nodedig ar gyfer gweithwyr arweiniol nad oeddent o awdurdodau lleol neu Gyrfa Cymru, fel y rhai o'r sector gwirfoddol. Yn aml, roedd rhanddeiliaid yn camdeall y gallent fod yn weithwyr arweiniol. Roedd y gwahaniaeth rhwng gweithwyr arweiniol 'swyddogol' sydd â theitl a swydd-ddisgrifiad dynodedig, a'r rhai a oedd yn ymgymryd â'r rôl yn naturiol, yn creu problemau o ran cysondeb a chydweithio. Fodd bynnag, mae gweithwyr arweiniol nad ydynt yn rhai swyddogol wedi lleihau dros gyfnod, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt yn rhan o wasanaeth awdurdod lleol neu wasanaeth gyrfaoedd, erbyn hyn. Mae'r newid hwn wedi lleihau rôl sefydliadau'r trydydd sector mewn cyflawni'r swyddogaeth hon. I bobl ifanc sydd â gweithwyr arweiniol nad ydynt yn rhai swyddogol, mae sicrhau gwasanaeth a chymorth cyson yn creu heriau, am nad oes ganddynt oruchwyliaeth Cydlynnydd Ymgysylltiad a Chynnydd, neu rywun mewn rôl debyg. Cydnabu CLILC y byddai'n

fuddiol cynnwys asiantaethau ehangach yn rôl y gweithiwr arweiniol tra'n sicrhau nad oedd yn cael ei hamgyffred yn rôl feichus i'r unigolyn sy'n ymgymryd â'r cyfrifoldeb hwn, gan gydnabod na ddylai fod unrhyw waith ychwanegol ar ben yr hyn y mae'n ei wneud eisoes i gynorthwyo person ifanc.

Llwyddiannau, heriau ac effaith

Sut cafodd llwyddiant ac effaith eu mesur?

Roedd effaith rôl y gweithiwr arweiniol yn cael ei mesur mewn gwahanol ffyrdd ar draws awdurdodau lleol, ysgolion, darparwyr ôl-16, a Gyrfa Cymru. Roedd yr her yn rhan o'r we astrus o asiantaethau ac unigolion oedd yn rhan o daith person ifanc, sy'n ei gwneud yn gymhleth priodoli deilliannau yn gyfan gwbl i ymyriadau gweithiwr arweiniol. Pan roedd gweithwyr arweiniol yn gweithio'n effeithiol gyda phobl ifanc, roedd yr effaith gadarnhaol ar y person ifanc, yn ogystal â'r teulu a'r gymuned ehangach, yn aml yn arwyddocaol.

Roedd Bailey yn dioddef o broblemau iechyd meddwl difrifol. Cafodd ei anfon i'r ysbyty pan oedd ym 11, a cholodd llawer o ysgol o ganlyniad. Mewn gwirionedd, cafodd Bailey ei gynghori gan weithwyr iechyd proffesiynol i beidio â dod i'r ysgol a pheidio â gwneud cwrs TGAU. Fodd bynnag, cefnogodd yr ysgol y cyfnod pontio yn dda, gan gynghori Bailey bod cymorth ar gael ac yn hygyrch trwy nifer fach o bobl ddynodedig. Cynhaliwyd cyfarfodydd cyson gyda rhieni Bailey am y cyfnod pontio a chynnydd. Heb y cymorth hwnnw, nid yw Bailey yn meddwl y byddai wedi gwneud ei gwrs TGAU. Neilltuwyd ystafell feddygol i Bailey, a gallai fynd yno unrhyw bryd. Roedd hyn o gymorth enfawr oherwydd gallai ddefnyddio'r man hwn pryd bynnag yr oedd ei angen arno. Cafodd y cywilydd disgwylidig o ddychwelyd i'r ysgol a datgelu problemau iechyd ei oresgyn gyda chymorth grŵp bach o weithwyr cymorth allweddol, yn cynnwys cynghorydd Gyrfa Cymru. O ganlyniad, dychwelodd Bailey i'r ysgol, cwblhaodd ei gwrs TGAU, ac mae wedi symud ymlaen i ddilyn cwrs addysg bellach rhan-amser ochr yn ochr â chyflogaeth ran-amser, erbyn hyn.

Defnyddiodd awdurdodau lleol dulliau gwahanol i asesu effaith rôl y gweithiwr arweiniol. Roedd pob awdurdod lleol yn olrhain nifer y bobl ifanc NACH trwy ddata cyrchfan disgyblion Gyrfa Cymru. Fodd bynnag, nid oedd olrhain data ar ei ben ei hun yn ddull dibynadwy o fonitro, o ystyried yr heriau a amlinellir yn adran gefndir yr adroddiad hwn. Yn ogystal â hyn, nid oedd mecanwaith ar waith bob amser i fesur effaith rôl y gweithiwr arweiniol ar wahân. Roedd hyn yn bennaf o ganlyniad i'r ffaith fod nifer o asiantaethau ac unigolion ynghlwm wrth daith person ifanc, ac felly nid oedd gwneud cysylltiad uniongyrchol rhwng cymorth gan weithiwr arweiniol a deilliannau ar gyfer person ifanc yn syml. Roedd dulliau defnyddiol ar draws gwahanol awdurdodau lleol yn cynnwys:

- Cynnal monitro parhaus i ddarpariaeth ôl-16 trwy weithio amlasiantaeth
- Cynnal dadansoddiadau misol o ddata Gyrfa Cymru
- Olrhain deilliannau asesiadau ffurfiol fel arholiadau ac achredu
- Monitro data presenoldeb
- Defnyddio offer sy'n cefnogi asesu medrau mwy meddal
- Coladu adborth gan bobl ifanc, teuluoedd ac ysgolion
- Cynnal ffocws ar astudiaethau achos

Fe wnaethom hefyd archwilio sut roedd ysgolion yn pennu effaith rôl y gweithiwr arweiniol. Yn yr un modd ag awdurdodau lleol, roedd yr ymatebion yn amrywio, gyda rhai ysgolion yn gallu cynnig eglurder, tra roedd gan ysgolion eraill fecanweithiau anffurfiol yn unig ar waith i fesur effaith, neu nid oeddent yn gweithio gyda gweithwyr arweiniol a gyflogir gan yr awdurdod lleol. Roedd enghreifftiau o sut roedd effaith yn cael ei mesur gan ysgolion yn cynnwys:

- Orlhain data ar bresenoldeb, ymddygiad ac ymgysylltiad
- Monitro lles emosiynol, a meithrin perthynas
- Arolygon lles
- Adborth anecdotaidd gan athrawon a'r rhai mewn rolau bugeiliol
- Pwyslais ar astudiaethau achos yn egluro'r ymateb a'r cymorth ar gyfer unigolion, ochr yn ochr â'r effaith ar y teulu a'r gymuned ehangach

Yn gyffredinol, nid oedd ymyrraeth gweithiwr arweiniol mewn lleoliad ôl-16 yn cael ei mesur ar wahân, ond yn hytrach, roedd y bobl ifanc hynny yr ystyriwyd eu bod mewn perygl yn cael eu monitro fel rhan o systemau a phrosesau'r darparwr ei hun yn yr un ffordd ag y byddai pob dysgwr. Roedd hyn yn creu heriau o ran cofnodi'r daith yn y tymor hirach ar gyfer person ifanc. Er enghraifft, gallai person ifanc sy'n manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol ym Mlwyddyn 10 bontio'n llwyddiannus i brentisiaeth a mynd ymlaen i lwyddo, ond anaml yr oedd hyn yn cael ei gofnodi'n ganolog gan awdurdodau lleol a Gyrfa Cymru. Mewn ychydig o achosion, rhannwyd diweddariadau gydag awdurdodau lleol, ond roedd hyn yn gyffredinol ar sail ad-hoc yn hytrach na thrwy ddull strwythuredig.

Roedd Gyrfu Cymru a Cymru'n Gweithio yn gwerthuso effaith eu gweithwyr arweiniol mewn gwahanol ffyrdd, gan gynnwys trwy ddadansoddi amser cynghorydd a'r tebygolrwydd y bydd person ifanc yn ymgysylltu ag addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant, o ganlyniad. Fodd bynnag, roedd tystiolaeth gyfyngedig o ran sut roedd y wybodaeth hon yn cael ei defnyddio mewn ffordd ystyrlon. Roedd Gyrfu Cymru a Cymru'n Gweithio yn craffu ar ddata cyrchfannau, hefyd. Roedd hyb data canolog a reolir gan y gwasanaeth gyrfaoedd yn storio gwybodaeth am bobl ifanc ar draws pob haen. Roedd y data hwn yn cael ei gopïo ym mhob awdurdod lleol ar gyfer olrhain y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid, ond eto roedd achosion prin iawn, a oedd yn dangos sut roedd timau Gyrfu Cymru yn defnyddio'r wybodaeth hon ac yn cofnodi a rhannu effaith.

Ar lefel Gyrfu Cymru, nid oedd unrhyw dargedau penodol i leihau nifer y bobl ifanc NACH neu fesurau llwyddiant ynghlwm wrth rôl y gweithiwr arweiniol. Mae cynghorwyr Cymru'n Gweithio, ar y llaw arall, yn gosod targed o 90 diwrnod i ddysgwyr sy'n pontio o haen 3 i haen 4, gan fynegi hyder bod hyn yn digwydd yn y rhan fwyaf o achosion. Fodd bynnag, roedd diffyg data ar gael ar y gyfradd llwyddiant o ran cyflawni'r targed hwn.

Roedd diffyg unffurfiaeth mewn meini prawf cychwyn ac ymadael ar gyfer unigolion ifanc yn gofyn am gymorth gan weithiwr arweiniol. Yn ychwanegol, ar ôl i berson ifanc bontio i ddarpariaeth ôl-16 a gorffen, roedd diffyg gweithgarwch dilynol systematig i bennu ei ymgysylltiad parhaus.

Rhannu data a gwybodaeth

Roedd ymagweddau at rannu data yn gysylltiedig â phobl ifanc mewn perygl yn wahanol ar draws ardaloedd awdurdodau lleol. Roedd rhai awdurdodau lleol wedi sefydlu cytundebau a oedd yn hwyluso rhannu data'n effeithiol ar lefel leol. Fodd bynnag, hyd yn oed pan mae hyn yn digwydd, roedd graddau rhannu data yn dibynnu ar y partneriaid penodol dan sylw. Er enghraifft, roedd rhannu data rhwng awdurdodau lleol, Cymru'n Gweithio a darparwyr ôl-16 yn creu mwy o heriau na'r broses fwy esmwyth yn gymharol na'r broses rhannu data rhwng awdurdodau lleol, Gyrfa Cymru, ac ysgolion.

Nid oedd Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio yn gallu datgelu gwybodaeth haen 3 i awdurdodau lleol oherwydd cyfyngiadau cyfreithiol. Nododd y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid yn eglur mai data haen 1 a 2 yn unig y gellid ei rannu ag awdurdodau lleol. Mynegodd awdurdodau lleol awydd i ddefnyddio'r wybodaeth hon, gan y byddai'n taflu goleuni ar deithiau unigolion ifanc yr oeddent wedi'u cefnogi yn y gorffennol. Er gwaethaf ymdrechion gan Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio i fynd i'r afael â'r pryder hwn, gan gynnwys rhannu data a gwybodaeth ddienw, roedd yn parhau i achosi rhwystredigaeth i'r rhan fwyaf o dimau awdurdodau lleol.

Mewn rhai amgylchiadau, roedd pob asiantaeth a oedd yn gysylltiedig â thaith person ifanc yn gweithredu ei phwyntiau a'i systemau mynediad data ei hun. Roedd y diffyg pwynt canolog hwn yn rhwystro'r gallu i olrhain a monitro deilliannau ar gyfer pobl ifanc, yn enwedig pan nad oeddent yn cael eu cefnogi'n uniongyrchol gan weithiwr arweiniol awdurdod lleol.

Roedd rhwystrau ychwanegol yn eu hwynebu wrth rannu data pan roedd nifer o awdurdodau lleol ynghlwm, gan grybwyll yn aml mai'r GDPR oedd y rheswm. Mynegodd rhanddeiliaid bryderon am dorri'r GDPR, gan arwain at ymagwedd rhy ofalus a oedd yn effeithio yn y pen draw ar olrhain pobl ifanc, a diwallu eu hanghenion, yn ei dro. Hefyd, roedd diffyg nodedig o ran rhannu data a gwybodaeth rhwng awdurdodau lleol a sefydliadau gwirfoddol, a chrybwyllwyd GDPR eto yn rheswm dros hyn. Arweiniodd y sefyllfa hon at achosion lle gallai person ifanc a oedd yn anhysbys i Gyrfa Cymru fod yn ffynnu yn y trydydd sector, gan arwain at wahanol safbwyntiau rhwng y naill a'r llall ynghylch lles y person ifanc.

Darpariaeth

Roedd gweithwyr arweiniol yn arddangos dealltwriaeth fanwl o'r bobl ifanc yr oeddent yn gweithio gyda nhw, gan ddefnyddio strategaeth yn canolbwyntio ar yr unigolyn i deilwra darpariaeth ac offer yn unol ag anghenion unigryw pob unigolyn. Roedd y dull hwn, gyda lles emosiynol ac ymddiriedaeth yn ffocws canolog, yn eu galluogi i ddatblygu perthnasoedd cryf â phobl ifanc.

Doedd Cai erioed wedi hoffi mynd i'r ysgol, mewn gwirionedd, ac roedd wedi diflasu'n gynyddol ym Mlwyddyn 10. Thema gyffredin ymhlith pob un o'r bobl ifanc a gafodd eu cyfweled oedd y 'pwysau' cynyddol yr oedd eu hysgolion yn eu rhoi arnynt ym Mlynnyddoedd 10 ac 11 wrth iddynt ddechrau paratoi ar gyfer eu harholiadau allanol. Cafodd Cai ei wahardd bum gwaith am gyfnodau tymor byr, yn ogystal â chael ei gadw i mewn ar ôl yr ysgol bob dydd. Gweithiodd y swyddog gyrfaoedd gydag ef i nodi a threfnu lleoliad, a chymerodd hyn ryw ddeufis.

Tra roedd yn yr ysgol o hyd, ymgeisiodd Cai am brentisiaeth yn yr ysbyty lleol – roedd ei gynghorydd gyrfaoedd i fod i'w helpu i baratoi ar gyfer y cyfweiliad, ond ni wnaeth hynny, ac roedd yn siomedig â'r hyn yr oedd yn ei ddirnad fel diffyg cefnogaeth. Cyfeiriwyd Cai at weithiwr arweiniol dynodedig gan ei swyddog lles yn yr ysgol. Gweithiodd y gweithiwr arweiniol gyda Cai i ddod o hyd i leoliad arall mewn meithrinfa. Mae wedi gweithio yno am ddeufis. Mae'r gweithiwr arweiniol yn cadw mewn cysylltiad â Cai ac yn ei helpu â'r heriau sy'n ei wynebu, yn enwedig o ran gwydnwch.

I'r rhai sydd ar fin pontio i ddysgu ôl-16, bu llawer o ddarparwyr ôl-16 yn cydweithio â chydweithwyr yn yr ysgol i ddatblygu prosesau pontio cynhwysfawr a oedd yn cefnogi i ddatblygu hyder ar adeg pan roedd pobl ifanc yn wynebu newid sylweddol. Roedd y rhan fwyaf o golegau addysg bellach yn cynnig rhaglen o weithgareddau pontio yn yr haf, ac o ganlyniad, roedd llawer o bobl ifanc yn symud ymlaen i ddilyn rhaglenni coleg. Mewn rhai achosion, roedd y rhain yn rhaglenni a oedd wedi'u cynllunio'n benodol i ddiwallu anghenion dysgwyr mwy bregus, ond yn aml roedd dysgwyr wedi symud ymlaen i raglenni colegau prif ffrwd, gan gynnwys cyrsiau galwedigaethol lefel dau a thri, a llwybrau academaidd.

Roedd awdurdodau lleol, ysgolion, a darparwyr ôl-16 yn cydnabod bod llwybrau galwedigaethol yn gweddu'n well i lawer o'r rhai sy'n manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol. Fodd bynnag, roedd cyfleoedd yn y sector cyn 16 yn gyfyngedig. Mewn ychydig o achosion, aeth ysgolion i'r afael â hyn trwy gynnig pynciau galwedigaethol, er nad oeddent o reidrwydd yn meddu ar yr arbenigedd, yr adnoddau na'r cyfleusterau galwedigaethol i gefnogi hyn yn briodol. Yn yr achosion gorau, roedd awdurdodau lleol, ysgolion, a cholegau yn gweithio gyda'i gilydd i greu arlwy galwedigaethol addas. Yn Sir Gaerfyrddin, roedd Coleg Sir Gâr yn cynnig rhaglen mynediad ieuenctid ar gyfer disgyblion Blwyddyn 10 ac 11 yr oeddent eisiau dilyn pwnc galwedigaethol mewn coleg. Roedd y rhaglen wedi'i strwythuro fel bod disgyblion yn mynychu'r coleg am dridiau bob wythnos, a deuddydd yn yr ysgol lle roeddent yn parhau â'u cyrsiau craidd TGAU. Roedd y ffaith fod pobl ifanc yn gallu manteisio ar ddarpariaeth a oedd yn gweddu'n well i'w hanghenion yn arwain at ymgysylltu gwell, a llai o alw am gymorth gan weithiwr arweiniol.

Roedd rhwystrau rhag ymgysylltu ag addysg a hyfforddiant mewn rhai ardaloedd daearyddol, hefyd. Er enghraifft, yn Sir Fynwy, roedd gweithwyr arweiniol yn cydweithio'n effeithiol, ond roedd diffyg darpariaeth yng Nghas-gwent, lle roedd pobl ifanc yn betrusgar i deithio oherwydd cludiant cyhoeddus annibynadwy a drud. Roedd problemau tebyg yn bodoli mewn rhai ardaloedd yn Sir Gaerfyrddin, lle roedd mynediad yn heriol i bobl ifanc mewn rhannau mwy gwledig o'r awdurdod lleol. Er

enghraifft, roedd cyfleoedd Twf Swyddi Cymru+ yn dda yn Llanelli, ond ddim cystal yn Rhydaman a Dyffryn Aman.

Hefyd, roedd yn ymddangos bod prinder cyfleoedd ar gyfer disgyblion ôl-16 ag anawsterau dysgu dwys a lluosog, a bu'n rhaid i rai ohonynt fynychu lleoliadau costus yn Lloegr oherwydd diffyg darpariaeth addas yn Ne Cymru. Mynegodd un pennaeth y farn fod y dysgwyr hyn, y mae llawer ohonynt yn nodweddiadol yn manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol, yn aml yn cael eu hanwybyddu o ran addysg, cyflogaeth a hyfforddiant ar y lefel ôl-16.

Parhad o ran cyswllt

Yn aml, nid oedd pobl ifanc yn gyfarwydd â thermau fel 'gweithiwr arweiniol' neu deitlau swyddi tebyg, ac yn hytrach, roeddent yn adnabod y bobl hyn wrth eu henwau cyntaf. Roedd datblygu perthynas â gweithwyr arweiniol yn cymryd amser gan ei fod yn golygu meithrin ymddiriedaeth a chreu amgylchedd lle roedd didwylledd yn cael ei annog. Roedd gweithwyr arweiniol yn defnyddio medrau amrywiol i gefnogi pobl ifanc, gan gydnabod bregusrwydd ac esblygiad parhaus eu hamgylchiadau personol. Ym mywyd person ifanc, y gweithiwr arweiniol yn aml oedd yr unig bresenoldeb cyson a dibynadwy.

Roedd cynnal parhad o ran cyswllt yn peri pryder yn ystod cyfnodau pontio, er enghraifft pan roedd pobl ifanc yn symud i ddarpariaeth ôl-16, gan fod y cyfnod hwn yn aml yn creu mwy o risg oherwydd y newidiadau arwyddocaol. Gallai pontio o amgylchedd ysgol cyfarwydd, lle roedd person ifanc wedi treulio o leiaf bum mlynedd gyda ffrindiau gydol oes, i leoliad newydd fel coleg, prentisiaeth, neu raglen hyfforddiant, fod yn eithriadol o frawychus. Ar yr un pryd yr oeddent yn ceisio ymdopi â'r newidiadau hyn, roedd pobl ifanc yn aml yn mynd trwy'r broses o gael eu 'trosglwyddo' gan eu gweithiwr arweiniol. Er y bu gweithwyr arweiniol a thimau colegau yn cydweithio i baratoi ar gyfer y cyfnod pontio hwn a sicrhau cymorth parhaus, cyflwynodd hyn elfen risg ychwanegol. Awgrymodd llawer o weithwyr arweiniol a rheolwyr gweithredol y byddai fframwaith a oedd yn cefnogi parhad o ran cyswllt am gyfnod estynedig yn fuddiol.

Effeithiolrwydd arweinyddiaeth a chydlynu strategol

Arweinyddiaeth a gwerthuso strategol

Yn gyffredinol, roedd y trefniadau ymgysylltiad a chynnydd ieuenctid yn cael eu deall yn gynhwysfawr gan awdurdodau lleol a'r gwasanaeth gyrfaoedd, ond roedd cydlynu effeithiol ar lefel strategol yn amrywiol. Yn yr achosion gorau, roedd gweithgareddau'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid, gan gynnwys rôl gweithwyr arweiniol, yn cael eu hystyried gan bwyllgorau craffu. Yn ychwanegol, sicrhodd uwch swyddogion sy'n gweithio ar draws cyfarwyddiaethau a meysydd gwasanaeth ar y cyd fod gwaith ymgysylltiad a chynnydd ieuenctid yn alinio â'i gilydd ar draws eu cynlluniau.

Yn nodweddiadol, roedd grwpiau strategol awdurdodau lleol a oedd yn goruchwyllo gwaith i atal pobl ifanc rhag bod yn bobl NACH yn cynnwys cynrychiolaeth o asiantaethau perthnasol, fel y gwasanaeth gyrfaoedd, y gwasanaeth troseddau ieuenctid, a'r sector gwirfoddol. Fodd bynnag, roedd cynrychiolaeth ar y lefel hon ymhlith awdurdodau lleol, a phan nad oedd gweithio mewn partneriaeth wedi'i sefydlu'n dda, roedd yn effeithio ar effeithiolrwydd cydweithredol. Roedd enghreifftiau o ble roedd diffyg cydweithio wedi cael effaith negyddol yn cynnwys:

- Roedd gan ddarparwyr Twf Swyddi Cymru+ niferoedd isel o atgyfeiriadau gan weithwyr arweiniol i'w darpariaeth. Nododd y darparwyr fod hwn yn faes pryder o ystyried y gallai proffil y bobl ifanc sy'n manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol fod yn addas i'r math hwn o ddarpariaeth, sy'n cynnwys cymorth bugeiliol trylwyr ochr yn ochr â dysgu a hyfforddiant.
- Dywedodd darparwyr prentisiaethau eu bod wedi cael profiadau tebyg o ran cydweithio ar lefel strategol a gweithredol. Dywedodd un darparwr hyfforddiant y byddent yn croesawu cyswllt â'r gweithwyr arweiniol yn yr ardal. Roeddent yn cydnabod gwerth rôl o'r fath mewn cynorthwyo pobl ifanc i gael prentisiaethau a chyflogaeth, yn enwedig o ystyried yr heriau y mae llawer o bobl ifanc yn delio â nhw.
- Yn aml, roedd ymgysylltu ar lefel strategol rhwng yr ysgolion a'r colegau yn gyfyngedig, ac mewn rhai achosion, roedd hyn oherwydd cystadleuaeth ganfyddedig i ddysgwyr ôl-16. Mynegodd colegau awydd am ymagwedd fwy gorfodol wedi'i harwain gan awdurdod lleol at weithio'n strategol i sicrhau bod pob un o'r bobl ifanc, ond yn benodol y rhai sy'n manteisio ar gymorth gan weithiwr arweiniol, yn ymwybodol o'r holl opsiynau sydd ar gael ac yn cael eu cefnogi trwy'r broses.

Pan roedd timau Gyrfya Cymru a Cymru'n Gweithio yn cael eu cynnwys mewn cyfarfodydd strategol, roedd hyn yn gwella effeithlonrwydd arferion gweithio, ar y cyfan. Yn yr achosion gorau, roedd y dull partneriaeth strategol yn gwella perthnasoedd gweithio cadarnhaol, gan alluogi'r gwasanaeth gyrfaoedd i ennill dealltwriaeth glir o statws dysgwyr yn haen 2 a'u hagosrwydd i symud ymlaen i haen

3. Pan roedd hyn yn digwydd, gellid trosglwyddo gwybodaeth i gynghorwyr a oedd wedyn yn gallu gwneud eu hunain yn hysbys i ddysgwyr cyn iddynt o bosibl ddod yn weithwyr arweiniol y dysgwyr.

Mewn ychydig iawn o achosion, roedd ysgolion a darparwyr ôl-16 yn mynd ati i ymgysylltu ar lefel strategol naill ai fel mynychwyr rheolaidd neu drwy wahoddiad i grwpiau strategol ffocws NACH. Roedd yr ymglymiad hwn yn gyfle i ddarparwyr ôl-16 rannu gwybodaeth am ddarpariaeth addas ochr yn ochr â darparu diweddariadau am fyfyrwyr oedd yn rhoi'r gorau i'w hastudiaethau, cyrchfannau, a deilliannau cymorth. Helpodd y drefn hon o olrhain a monitro anghenion a deilliannau cymorth i nodi unrhyw newidiadau i ddarpariaeth neu gamau pellach sydd eu hangen. Er enghraifft, wrth ymateb i faterion sy'n dod i'r amlwg, trefnodd un coleg hyfforddiant ychwanegol ar gam-drin rhywiol rhwng cyfoedion, cam-drin hiliol ac arferion sy'n ystyriol o drawma. Fodd bynnag, nid oedd hyn yn gyffredin, gan arwain at ddulliau nad oeddent yn gydlynus.

Nododd CLILC a CWYVS fod manteision sylweddol i adnabod a chynnwys ystod ehangach o asiantaethau ac unigolion mewn gweithgareddau gweithwyr arweiniol. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys grwpiau cymunedol fel y rhai sy'n gweithio gyda phobl ifanc lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol, drawsryweddol, a chwiar, a grwpiau gofalwyr ifanc.

Pan oedd dulliau amlasiantaeth yn gweithio'n dda ar lefel weithredol, roedd y dull tîm, wedi'i hwyluso gan systemau olrhain data a barn broffesiynol gweithwyr arweiniol, yn sicrhau monitro a thrafodaethau agos am ddysgwyr. Dosbarthodd partneriaid anghenion i bennu'r ymateb cywir, ac yn yr achosion gorau, cyfarfu rheolwyr gweithredol awdurdodau lleol ag ysgolion yn rheolaidd i drafod pobl ifanc y nodwyd bod angen cymorth arnynt yn y cyfnod cyn pontio. Mewn llawer o achosion, roedd systemau olrhain data wedi esblygu i ddarparu darlun cynnil o fregusrwydd, gan ymgorffori gwahanol feini prawf a sgorau pwyntiau ar y proffil asesu bregusrwydd (VAP). Galluogodd yr olrhain hwn i drafodaethau ganolbwyntio ar y rhai sydd fwyaf mewn perygl. Fodd bynnag, roedd yr ymagweddau at y VAP a'r dangosyddion bregusrwydd a ddefnyddiwyd yn amrywio ar draws awdurdodau lleol. Mewn un achos, disgrifiodd ysgol y VAP fel beichus, statig, ac nid yw'n gywir nac yn gyfredol o ran adlewyrchu amgylchiadau ac anghenion gwirioneddol.

Hefyd, roedd arweinwyr yn tueddu i or-flaenoriaethu pobl ifanc yr oedd yn hysbys eu bod yn bobl NACH yn arolwg cyrchfan Gyrfa Cymru, gan roi pwyslais annigonol ar unigolion yn haen 1, a oedd yn anhysbys. Wrth gyfeirio at y data a amlinellir yn adran gefndir yr adroddiad hwn, cyfanswm y ffigurau NACH ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 ac 18 oed yn 2022, yn unol â data SFR, oedd 14,400; adroddodd data APS ffigur o 9,300, tra roedd arolwg cyrchfan pobl ifanc sydd wedi gadael yr ysgol gan Gyrfa Cymru yn dangos bod 1,066 o bobl ifanc NACH. Gall data cyrchfan Gyrfa Cymru roi golwg rhy gadarnhaol am lwyddiant gan nad yw myfyrwyr sy'n rhoi'r gorau i'w darpariaeth ôl-16 yn cael eu cofnodi'n gyson. Er y bu symud tuag at ddull mwy cyfannol, mae risg bosibl o hyd yn hyn o beth gan fod awdurdodau lleol yn defnyddio data cyrchfan Gyrfa Cymru yn fwy na ffynonellau eraill, gan mai hon yw'r unig ffynhonnell ddata sy'n caniatáu ar gyfer gwneud cymariaethau ag ardaloedd awdurdodau lleol eraill.

Anghenion sy'n esblygu a'r cyd-destun ar ôl y pandemig

Datgelodd ein trafodaeth â rhanddeiliaid allweddol y bu twf yn y galw am gymorth un i un dros gyfnod, a oedd wedi'i briodoli'n benodol i effaith y pandemig. Dywedodd ysgolion, darparwyr ôl-16 ac awdurdodau lleol fod niferoedd cynyddol o ddysgwyr yn wynebu heriau yn gysylltiedig â lles ac agweddau at ddysgu, ynghyd â chynnydd mewn pryderon yn gysylltiedig ag amddiffyn plant ac ymddygiad gwrthgymdeithasol. Roedd hyn wedi arwain at gynnydd mewn beichiau achosion yn yr ysgol ac atgyfeiriadau cynnar i dimau atal awdurdodau lleol. Roedd materion allweddol yn cynnwys gorbryder cynyddol, ymddygiad heriol yn arwain at wahardd disgyblion o'r ysgol, medrau cymdeithasol gwael, hunan-barch isel, ac ynysigrwydd cymdeithasol. Ar ben hynny, roedd cynnydd yn nifer y plant y mae angen cymorth arnynt am fod eu rhieni wedi marw, yn ogystal â chynnydd mewn materion amddiffyn plant. Yn ychwanegol, dywedodd arweinwyr arweiniol ac arweinwyr awdurdodau lleol fod mwy o heriau yn gysylltiedig â digartrefedd ymysg pobl ifanc o ran digartrefedd, a bod mewn perygl o fod yn ddigartref.

Mae'n amlwg fod y galw cynyddol hwn wedi cynyddu'r pwysau ar asiantaethau cymorth yn sylweddol, yn enwedig y rhai â rolau Cydlynedd Ymgysylltiad a Chynnydd a gweithwyr arweiniol. Mae'r gofynion ar yr asiantaethau hyn wedi esblygu'n sylweddol, ac mae angen cymorth mwy personoledig ar y bobl hyn bellach i fynd i'r afael â heriau fel problemau iechyd meddwl a gorbryder. Roedd y cymorth hwn yn aml yn cael ei ddarparu ar sail un i un, naill ai yn y gymuned neu yng nghartrefi'r unigolion ifanc, oherwydd nad oedd llawer ohonynt yn teimlo'u bod yn gallu mynychu cyfarfodydd mewn lleoliadau anghyfarwydd. Wrth ymateb i rai o'r heriau hyn, a phan fu'n briodol, mae gweithwyr arweiniol wedi cynnal dulliau ar-lein i'w helpu â rheoli beichiau achosion.

Roedd newidiadau nodedig eraill yn cynnwys diwallu anghenion unigolion ifanc ag ADY, yn enwedig y rhai â chyflyrau corfforol, meddygol a niwroamrywiol mwy cymhleth. Roedd angen gweithwyr arweiniol wedi'u harfogi â gwybodaeth ddigonol am ADY a hyfforddiant digonol yn y maes i fynd i'r afael â'r galw cynyddol hwn yn effeithiol.

Mewn ardaloedd trefol, yn enwedig dinasoedd sy'n lletya poblogaethau sylweddol o ffoaduriaid, mae heriau unigryw wedi codi o ganlyniad i natur fyrhoedlog y trigolion. Mae'r sefyllfa hon wedi arwain at fynychter uchel o rentu yn y tymor byr ac unigolion yn byw mewn gwestyau, yn aml yn cael eu cludo i ysgolion. Daw'r cymorth a ddarperir gan sefydliadau elusennol yn hanfodol mewn cyd-destunau o'r fath. Er enghraifft, yn ystod ymweliad ag ysgol, gwelom amgylchedd amrywiol gyda 64 o wahanol wledydd yn cael eu cynrychioli, ynghyd â heriau o ran ieithoedd. Yn fwyaf amlwg, roedd sawl disgybl ym Mlwyddyn 11 â hyfedredd cyfyngedig iawn yn Saesneg. Mae'r senario hwn yn adlewyrchu tuedd gynyddol o nifer gynyddol o bobl ifanc nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf. Mae canlyniadau Cyfrifiad Ysgolion Llywodraeth Cymru: Ionawr 2023 yn dangos cynnydd parhaus yng nghanran y bobl ifanc sy'n siarad Saesneg fel iaith ychwanegol (SIY). Yn 2023, roedd 3% o gyfanswm carfan Blwyddyn 10 ac 11 wedi'u categorio'n SIY, o gymharu â 2% yn y ddwy flwyddyn flaenorol. (Llywodraeth Cymru, 2023). Roedd yr anghenion hyn sy'n esblygu ac yn cynyddu'n barhaus yn creu galw ychwanegol am weithwyr arweiniol

wrth i ysgolion ymdrechu i ddiwallu anghenion o fewn eu dyraniad adnoddau eu hunain.

Yn ogystal â hyn, bu cynnydd sylweddol yn nifer y dysgwyr oedran ysgol sy'n derbyn addysg ddewisol yn y cartref. Yn y flwyddyn academaidd 2022/23, nodwyd bod 5,330 o blant yn derbyn addysg ddewisol yn y cartref yng Nghymru. Cyfradd y disgyblion sy'n derbyn addysg ddewisol yn y cartref yn 2022/23 yw 11.1 i bob 1,000 o ddisgyblion, sy'n gynydd o 1.6 i bob 1,000 o ddisgyblion yn 2009/10 (Llywodraeth Cymru, 2023, tud.10). Mae'r gyfradd hon wedi codi'n gyson bob blwyddyn, a gwelwyd twf ym mhob awdurdod lleol. Yr oedran mwyaf cyffredin ar gyfer disgyblion sy'n derbyn addysg yn y cartref yw 15 oed. Yn 2021/22, bu cynnydd sydyn yng nghyfradd y disgyblion 16 oed sy'n derbyn addysg yn y cartref i 32 gwaith yr hyn ydoedd yn 2009/10. (Llywodraeth Cymru, 2022a). Mae'n bwysig nodi bod rhieni efallai yn hysbysu neu efallai ddim yn hysbysu eu hawdurdod lleol pan fyddant yn penderfynu addysgu eu plentyn gartref, ac felly, ni fyddai'r data yn cofnodi'r holl blant sy'n derbyn addysg ddewisol yn y cartref. Roedd yn amlwg fod gan y tirlun hwn oblygiadau i weithwyr arweiniol, a phan roeddent yn cynorthwyo'r bobl ifanc hyn sy'n derbyn addysg yn y cartref, roeddent yn ofalus, gan ganolbwyntio'n bennaf ar eu dychweliad i ysgol neu gynlluniau addysg lle roedd hyn yn ddymunol neu'n opsiwn, yn hytrach na mynd i'r afael â phryderon eraill. Wrth reoli'r bobl ifanc hyn, roedd awdurdodau lleol yn ystyried sut i ddyrannu adnoddau i sicrhau'r effeithlonrwydd a'r effeithiolrwydd gorau posibl.

Er gwaethaf yr heriau, roedd ymdrech ar y cyd ymhlith yr holl randdeiliaid i flaenoriaethu anghenion a dyrannu adnoddau yn effeithiol. Aeth rheolwyr gweithredol ati i ymgysylltu ag ysgolion, gan bwysleisio arwyddocâd gwaith tîm i gyflawni eu hamcanion. Rhoddwyd sylw arbennig i feithrin cysylltiadau cryf ag ysgolion, yn enwedig mewn meysydd sydd wedi'u nodweddu gan lefelau uchel o amddifadedd a risg uwch o bobl ifanc yn dod yn bobl NACH. Nododd gweithwyr arweiniol fod gwybodaeth gymunedol yn elfen hanfodol ar gyfer cydweithio effeithiol a darpariaeth effeithiol. Er enghraifft, dywedodd ysgol uwchradd fod disgyblion o ardal benodol yn fwy tebygol o fod yn NACH nag eraill. Nododd ysgol arall fod newid mewn cyfleoedd cyflogaeth yn yr ardal leol, a oedd yn cael effaith negyddol ar deuluoedd mewn rhai achosion.

Roedd yr angen am gymorth wedi dwysáu nid yn unig oherwydd y pandemig ond hefyd gan fod gofynion wedi esblygu dros gyfnod. Roedd achosion wedi dod yn fwy astrus, ac yn aml, roedd angen cymorth aml-haen ar ddysgwyr. Yn fwyaf amlwg, roedd yn ymddangos bod gwydnwch pobl ifanc yn lleihau. Roedd sicrhau cydbwysedd o ran y gofynion hyn yn creu heriau i arweinyddwyr a rheolwyr y bu'n rhaid iddynt benderfynu p'un a ddylid dyrannu adnoddau ychwanegol i unigolion mewn angen, neu ddarparu cymorth gweithiwr arweiniol i nifer fwy o unigolion dros lai o oriau. Y prif nod oedd sicrhau gwasanaeth a oedd yn uchafu ei effaith.

Recriwtio a chadw gweithwyr arweiniol

Roedd gwasanaethau sy'n cynorthwyo pobl ifanc mewn perygl yn wynebu sawl her arwyddocaol sy'n effeithio ar y gallu i ddarparu cymorth i bobl ifanc, cyn-16 ac ôl-16. Roedd cyfyngiadau o ran capasiti yn fater amlwg, ac roedd galw cynyddol am

gymorth gan weithiwr arweiniol i bobl ifanc, sydd wedi arwain at restrau aros sylweddol mewn rhai ardaloedd.

Roedd recriwtio gweithwyr arweiniol yn heriol ar draws llawer o awdurdodau lleol, gan ei bod yn anodd denu unigolion cymwys ac ymroddgar i'r rolau hyn, yn enwedig o ystyried y galw cynyddol am wasanaethau cymorth ieuenctid yn gyffredinol. Roedd y rhan fwyaf o awdurdodau lleol yn wynebu heriau o ganlyniad i drefniadau cyllid wedi'u cyfyngu gan amser, gan arwain at ddiffyg sicrwydd ac anawsterau wrth ddenu a chadw staff ar gyfer swyddi dros dro. Yn sgil yr heriau cyllid hyn, roedd ansicrwydd, gan gael effaith niweidiol ar forâl staff, a chyfraddau cadw staff. Roedd yr ansefydlogrwydd hwn yn peryglu'r parhad mewn cymorth ar gyfer pobl ifanc.

Hefyd, nododd awdurdodau lleol fod rhai prifysgolion yng Nghymru wedi tynnu rhaglenni gradd gwaith ieuenctid yn ôl oherwydd nifer isel y cofrestriadau, gan felly gyfyngu ar lwybrau hygyrch i'r math hwn o waith. Roedd recriwtio siaradwyr Cymraeg ar gyfer rolau hanfodol yn parhau i fod yn rhwystr sylweddol.

Pwysleisiodd arweinwyr, rheolwyr a gweithwyr arweiniol fod angen mwy o staff ar lawr gwlad i fynd i'r afael â'r symud tuag at roi mwy o ffocws ar wydnwch a lles. Y nod yn y pen draw yw cynorthwyo pobl ifanc i dderbyn a chynnal lle mewn addysg, hyfforddiant neu gyflogaeth.

Cyllid

Roedd awdurdodau lleol yn greadigol ac yn arloesol yn y ffordd yr oeddent yn defnyddio'r ffrydiau cyllido sydd ar gael iddynt. Dywedodd arweinwyr fod rolau gweithwyr arweiniol yn cael eu hariannu trwy amrywiaeth o wahanol ffrydiau cyllido. Yn achos awdurdodau lleol, roedd penderfyniadau'n cael eu gwneud yn aml ar lefel leol ynglŷn â pha ffordd gyllido allai fod yr un mwyaf priodol. Ochr yn ochr â chyllid ffyniant ar y cyd sydd wedi disodli Cronfa Gymdeithasol Ewrop, roedd ffrydiau cyllido eraill yn cefnogi rolau gweithwyr arweiniol. Roedd y rhain yn cynnwys grantiau craidd cymorth ieuenctid ac awdurdodau lleol, cyllid a ddyrannwyd i Cymunedau am Waith, cyllid Gyrfa Cymru, a chyllid Teuluoedd yn Gyntaf.

Roedd ystod gymhleth ac anghyson o bolisiau a ffrydiau cyllido weithiau'n anghytuno yn hytrach nag ategu ei gilydd. Enghraifft o hyn oedd ailwampio'r Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid yn 2022, gan gyfyngu ei gategori oedran o 11-24 i 11-18. Roedd y newid hwn, ynghyd â dyraniad cyllid Cymunedau am Waith, yn peryglu ysgogiad cynyddol tuag at gyfleoedd gwaith tymor byr ar gyfer pobl ifanc. Canlyniad anfwriadol hyn oedd ei fod yn rhoi pobl ifanc mewn perygl o fod yn bobl NACH yn ddiweddarach o ganlyniad i'r pwyslais ar atebion cyflym yn hytrach na mentrau gwaith ieuenctid tymor hirach.

Roedd gweithgareddau haf yn faes pryder arall o ran cyfyngiadau cyllid, gyda chyllid cyfyngedig yn cael ei ddyrannu mewn rhai awdurdodau lleol. Er enghraifft, dyrannwyd £500 yn unig i un awdurdod lleol i ddiwallu anghenion 80 o bobl ifanc yn ystod gwyliau'r haf. Er bod ffynonellau cyllido amgen fel y Rhaglen Bwyd a Hwyl yn yr ysgol wedi cael eu defnyddio, nid oeddent yn mynd i'r afael ag anghenion disgyblion sy'n gwrthod mynd i'r ysgol. Cydnabu awdurdodau lleol yr angen sylweddol am raglenni haf yn y gymuned. Fodd bynnag, yn aml, caiff y cyllid sydd

ynghlwm â gweithgareddau o'r fath ei gytuno a'i ddyrannu ar fyr rybudd, felly nid yw'n caniatáu ar gyfer ymagwedd fwy strategol at gynllunio.

Yr iaith Gymraeg

Roedd cymorth gan weithwyr arweiniol ar gyfer siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf yn gyfyngedig, her sy'n dwysáu yn sgil anawsterau wrth recriwtio siaradwyr Cymraeg. Fodd bynnag, pan nodwyd bod angen mewn ysgol uwchradd cyfrwng Cymraeg, roedd gweithwyr arweiniol sy'n siarad Cymraeg o'r awdurdod lleol fel arfer yn cael eu pennu. Dywedodd un ysgol cyfrwng Cymraeg eu bod bron bob amser yn diwallu anghenion disgyblion trwy eu staff eu hunain, ac felly, anaml iawn yr oedd angen cynnwys asiantaethau allanol heblaw Gyrfa Cymru yr oedd ganddynt berthynas sefydledig ac effeithiol ag ef.

Dywedodd gweithwyr arweiniol sy'n cynorthwyo siaradwyr Cymraeg fod cael cyfleoedd i ddilyn rhaglenni ôl-16 cyfrwng Cymraeg yn heriol mewn rhai ardaloedd oherwydd opsiynau cyfyngedig. Yn Sir Gaerfyrddin, fodd bynnag, roedd tair ysgol cyfrwng Cymraeg wedi cydweithio i ddatblygu ystod eang o gyrsiau (hyd at 70% o'r rhai sydd ar gael mewn ysgolion cyfrwng Saesneg) i sicrhau bod siaradwyr Cymraeg yn cael cyfleoedd dilyniant gwell na'r hyn a oedd yn digwydd yn hanesyddol. Yn yr un modd, roedd ysgolion a cholegau yng Ngogledd Cymru wedi gweithio gyda'i gilydd i ymestyn yr arlwy cyfrwng Cymraeg yn y sector ôl-16.

Dulliau a sail y dystiolaeth

Defnyddiodd yr adroddiad hwn dystiolaeth o ymweliadau ag 11 awdurdod lleol, a oedd yn cynnwys cyfarfodydd ag arweinwyr strategol, rheolwyr gweithredol, staff â rolau gweithwyr arweiniol, yn ogystal â chyfarfodydd â phobl ifanc. Cyfarfuom ag arweinwyr, rheolwyr a staff allweddol hefyd, gan gynnwys y rhai â rolau bugeiliol, a disgyblion mewn 9 ysgol uwchradd. Yn ogystal â'r gweithgareddau hyn, cynhaliom gyfarfodydd ar-lein â 10 darparwr ôl-16 a oedd yn cynnwys colegau addysg bellach, darparwyr dysgu yn y gwaith, a'r rhai sy'n cyflwyno rhaglenni Twf Swyddi Cymru+. Roedd gweithgareddau eraill yn cynnwys 4 cyfarfod rhanbarthol gyda Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio, a chyfarfodydd gyda CWYVS, CLILC, a Llywodraeth Cymru.

Llywiyd yr adroddiad hefyd gan arolwg cyn-ymweliad a anfonwyd i bob awdurdod lleol ledled Cymru. Roedd pob un o'r rhai yr ymwelom â nhw wedi llenwi'r arolwg.

Yn ogystal â'r ymchwil wrth ddesg y ceir manylion amdani yn adran gyfeiriadau'r adroddiad hwn, dadansoddod y data cenedlaethol gan ddefnyddio tair ffynhonnell allweddol, fel yr amlinellir yn adran gefndir yr adroddiad hwn.

Hoffai Estyn ddiolch i'r sefydliadau canlynol am gymryd rhan yn yr adolygiad thematig hwn:

Sefydliad	Sector
ACT	Dysgu yn y gwaith a Twf Swyddi Cymru+
Ysgol Gyfun Birchgrove	Ysgol uwchradd
Bridge Achievement Centre	Ysgol uwchradd
Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr	Awdurdod lleol
BWBL- Sir Benfro	Dysgu yn y gwaith a Twf Swyddi Cymru+
Hyfforddiant Cambrian	Dysgu yn y gwaith a Twf Swyddi Cymru+
Cyngor Caerdydd	Awdurdod lleol
Gyrfa Cymru / Cymru'n Gweithio	Gwasanaeth gyrfaoedd
Cyngor Sir Gaerfyrddin	Awdurdod lleol
Cyngor Sir Ceredigion	Awdurdod lleol
Dinas a Sir Abertawe	Awdurdod lleol
Coleg Cambria	Coleg addysg bellach
Coleg Gwent	Coleg addysg bellach
Coleg Sir Gâr	Coleg addysg bellach
Coleg Y Cymoedd	Coleg addysg bellach
CWYVS	Cyngor Cymreig y Gwasanaethau Ieuenctid Gwirfoddol
Cyngor Sir Ddinbych	Awdurdod lleol
Ysgol Uwchradd Fitzalan	Ysgol uwchradd
Cyngor Sir y Fflint	Awdurdod lleol

Coleg Gŵyr Abertawe	Dysgu yn y gwaith
ITeC	Dysgu yn y gwaith / Twf Swyddi Cymru+ Canolbarth y De
Ysgol Uwchradd Llysweri	Ysgol uwchradd
Ysgol Maesteg	Ysgol uwchradd
Y Coleg Merthyr Tudful	Coleg addysg bellach
Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful	Awdurdod lleol
Ysgol Aberdaugleddau	Ysgol uwchradd
Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot	Awdurdod lleol
Cyngor Dinas Casnewydd	Awdurdod lleol
Cyngor Sir Penfro	Awdurdod lleol
Llywodraeth Cymru	Llywodraeth Cymru
Ysgol Uwchradd yr Helyg	Ysgol uwchradd
CLILC	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Ysgol Bryngwyn	Ysgol uwchradd
Ysgol Maes Garmon (CC)	Ysgol uwchradd

Geirfa

ADDLI	Anawsterau Dysgu Dwys a Lluosog
ADY	Anghenion dysgu ychwanegol
ADdC	Addysg ddewisol yn y cartref / yn derbyn addysg ddewisol yn y cartref
AHW	Addysg heblaw yn yr ysgol
APS	Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth
CDUau	Cynlluniau datblygu unigol
CFW	Cymunedau am Waith
CLILC	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
CWYVS	Cyngor Cymreig y Gwasanaethau Ieuenctid Gwirfoddol
EPC	Cydlynnydd Ymgysylltiad a Chynnydd
EPLO	Swyddog Arweiniol Ymgysylltiad a Chynnydd
GDPR	Y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data
GTI	Gwasanaeth Troseddau Ieuenctid
NACH	Pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant
ONS	Y Swyddfa Ystadegau Gwladol
SFR	Datganiad Ystadegol Cyntaf
SIY	Saesneg fel iaith ychwanegol
TAPPAS	Tîm o Amgylch y Disgybl, y Rhiant a'r Ysgol
VAP	Proffil asesu bregusrwydd
YEPF	Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid
YEPO	Swyddog Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid

Niferoedd – meintiau a chyfrannau

bron pob un =	gydag ychydig iawn o eithriadau
y rhan fwyaf =	90% neu fwy
llawer =	70% neu fwy
mwyafrif =	dros 60%
hanner =	50%
tua hanner =	yn agos at 50%
lleiafrif =	islaw 40%
ychydig =	islaw 20%
ychydig iawn =	llai na 10%

Cyfeiriadau

Bevan Foundation (2019) *Education: Young people who are NEET* [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.bevanfoundation.org/wp-content/uploads/2019/05/State-of-Wales-briefing-NEET-final.pdf> [Darllenwyd 29 Medi 2023]

Gyrfa Cymru (n.d.). *Hynt disgyblion*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://gyrfacymru.llyw.cymru/athrawon-a-gweithwyr-proffesiynol-addysg/hynt-disgyblion> [Darllenwyd 1 Tachwedd 2023]

Llywodraeth Cymru (2013) *Fframwaith ymgysylltu a datblygu ieuenctid: Cynllun gweithredu*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-02/cynllun-gweithredu-fframwaith-ymgysylltu-a-datblygu-ieuenctid.pdf> [Darllenwyd 29 Medi 2023]

Llywodraeth Cymru (2020) *Deall y gwahanol ffynonellau ystadegau ar bobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) yng Nghymru*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/deall-y-gwahanol-ffynonellau-ystadegau-ar-bobl-ifanc-nad-ydynt-mewn-addysg-cyflogaeth-na-hyfforddiant-neet-yng-nghymru> [Darllenwyd 29 Medi 2023]

Llywodraeth Cymru (2021) *Y Warrant i Bobl Ifanc*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/y-warrant-i-bobl-ifanc> [Darllenwyd 29 Medi 2023]

Llywodraeth Cymru (2022) *Cyfranogiad pobl ifanc 16 i 18 oed mewn addysg neu hyfforddiant: mis Ionawr i fis Rhagfyr 2021 (dros dro) a mis Ionawr i fis Mehefin 2022 (dros dro)*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/cyfranogiad-pobl-ifanc-mewn-addysg-ac-yn-y-farchnad-lafur-2021-2022-dros-dro-html> [Darllenwyd 29 Medi 2023].

Llywodraeth Cymru (2022a) *StatsCymru: Plant sy'n derbyn gofal ar 31 Mawrth yn ôl awdurdod lleol, rhyw ac oedran*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Childrens-Services/Children-Looked-After/childrenlookedafterat31march-by-localauthority-gender-age> [Darllenwyd 17 Ionawr 2024]

Llywodraeth Cymru (2022bb) *Y Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid: Trosolwg*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2022/11/4/1668080676/y-fframwaith-ymgysylltiad-chynnydd-ieuenctid-trosolwg.pdf> [Darllenwyd 2 Hydref 2023]

Llywodraeth Cymru (2022c) *Fframwaith Ymgysylltiad a Chynnydd Ieuenctid: Llawlyfr*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/fframwaith-ymgysylltiad-chynnydd-ieuenctid-llawlyfr-html> [Darllenwyd 29 Medi 2023]

Llywodraeth Cymru (2023) *Disgyblion sy'n derbyn addysg heblaw yn yr ysgol: Medi 2022 i Awst 2023* [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/disgyblion-syn-derbyn-addysg-heblaw-yn-yr-ysgol-medi-2022-i-awst-2023-html> <https://www.gov.wales/pupils-educated-other-school-september-2022-august-2023> [Darllenwyd 17 Ionawr 2024]

Llywodraeth Cymru (2023a) Canlyniadau'r Cyfrifiad Ysgolion, Ionawr 2023 [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/canlyniadaur-cyfrifiad-ysgolion-ionawr-2023-html> [Darllenwyd 17 Ionawr 2024]

Llywodraeth Cymru (2024) *Pobl ifanc heb fod mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant (NEET): Gorffennaf 2022 i Fehefin 2023*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.llyw.cymru/pobl-ifanc-heb-fod-mewn-addysg-cyflogaeth-neu-hyfforddiant-neet-gorffennaf-2022-i-fehefin-2023> [Darllenwyd 1 Tachwedd 2023]

Y Sefydliad Dysgu a Gwaith (2021) *Refresh of the Youth Engagement and Progression Framework Stakeholder and Youth Consultation Report*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2021-09/refresh-youth-engagement-progression-framework.pdf> [Darllenwyd 29 Medi 2023]