



**Wales Centre for Public Policy**  
**Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru**

# **Mynd i'r afael â rhwystrau cymhleth i weithio**

**Atebion seiliedig ar le, aml-  
asiantaethol lleol**

**Alexander Jones, Jack Price, a Josh Coles-Riley**  
Medi 2026

# Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn pontio'r bwlch rhwng ymchwil a gwneud penderfyniadau drwy wneud tystiolaeth drylwyr ac arbenigedd yn hygyrch, yn berthnasol, ac yn ymarferol i lunwyr polisïau, ymarferwyr ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus ledled Cymru.

**Ein gweledigaeth:** Cymru lle mae polisïau ac ymarfer cyhoeddus yn cael eu llunio'n gyson gan y dystiolaeth a'r wybodaeth orau sydd ar gael, gan arwain at wasanaethau cyhoeddus sy'n fwy effeithiol, cyfiawn ac ymatebol.

## Ein cenhadaeth:

- **ADNABOD.** Rydyn ni'n gweithio ar y cyd â'r sawl sy'n gwneud penderfyniadau ar lefel genedlaethol, rhanbarthol a lleol i'w helpu i adnabod eu heriau polisi mwyaf dyrys, ac yn llunio cyfleoedd ystyrlon er mwyn creu atebion sy'n seiliedig ar dystiolaeth.
- **YMGYNNULL.** Rydyn ni'n dadansoddi ac yn cyfodod ymchwil o safon uchel mewn modd amserol, ac rydyn ni'n dwyn ynghyd arbenigwyr o'r DU ac yn fyd-eang i wella penderfyniadau polisi, a'r broses o'u rhoi ar waith.
- **DATBLYGU.** Rydyn ni'n ehangu gwybodaeth ym maes polisi sy'n seiliedig ar dystiolaeth drwy rannu'r hyn rydyn ni'n ei ddysgu, gwerthuso effaith, a chyfrannu at gronfa wybodaeth gynyddol o'r hyn sy'n gweithio'n ymarferol.

Mae gwaith y Ganolfan yn canolbwyntio ar yr heriau polisi mwyaf sy'n wynebu llunwyr polisi yn lleol ac yn genedlaethol yng Nghymru. Mae dull y Ganolfan wedi'i seilio ar ymchwil academiaidd sy'n arwain y sector, ar yr hyn sy'n pontio'r bwlch rhwng ymchwil a'r gwaith o lunio polisïau.

Mae'r Ganolfan yn aelod o Rwydwaith 'What Works' y DU a Rhwydwaith Ymgysylltu â Pholisi'r Prifysgolion (UPEN).

Am fwy o wybodaeth ewch i'n gwefan yn [www.wcpp.org.uk](http://www.wcpp.org.uk)

## Cyllidwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas lewyrchus, mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloesol, sy'n benderfynol o feithrin perthnasoedd rhyngwladol cryf wrth ddangos ei hymrwymiad i Gymru.



Economic  
and Social  
Research Council

Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC)** yn rhan o Ymchwil ac Arloesi'r DU, sefydliad newydd sy'n dwyn ynghyd saith cyngor ymchwil y DU, Innovate UK ac Research England i wneud y mwyaf o gyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau i ymchwil ac arloesi ffynnu.



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

**Llywodraeth Cymru** yw llywodraeth ddatganoledig Cymru, sy'n gyfrifol am feysydd allweddol o fywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r amgylchedd.

# Cynnwys

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Crynodeb</b>                                            | <b>4</b>  |
| <b>Rhagarweiniad</b>                                       | <b>5</b>  |
| <b>Y cyd-destun polisi</b>                                 | <b>6</b>  |
| <b>Pwnc aml-ddimensiwn</b>                                 | <b>8</b>  |
| <b>Ffactorau llwyddiant ar gyfer dull aml-asiantaethol</b> | <b>10</b> |
| <b>Dull person-ganolog</b>                                 | <b>12</b> |
| <b>Heriau'n gysylltiedig â dull aml-asiantaethol</b>       | <b>15</b> |
| <b>Dull newid systemau ym Manceinion Fwyaf</b>             | <b>17</b> |
| <b>Casgliad</b>                                            | <b>19</b> |
| <b>Dogfennau Cyfeiriol</b>                                 | <b>21</b> |
| <b>Manylion yr Awduron</b>                                 | <b>23</b> |

# Crynodeb

- Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi canfyddiadau cyfres o drafodaethau bwrdd crwn gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn Ionawr 2026, i adnabod gwersi oddi wrth bartneriaethau aml-asiantaethol i leihau anweithgarwch economaidd.
- Pur anaml y mae un peth yn achosi anweithgarwch economaidd, sy'n adlewyrchu cymhlethdod bywydau pobl ac ystod o rwystrau rhyng-gysylltiedig sy'n dylanwadu ar fynediad pobl at waith. Awgryma'r dystiolaeth fod unigolion fel arfer yn wynebu rhwng 4-6 rhwystr. Er bod iechyd yn ffactor gyffredin, mae eraill yn cynnwys amgylchiadau personol, dewisiadau a ffactorau strwythurol ehangach.
- I ddelio ag anweithgarwch economaidd, rhaid cael dulliau cydgysylltiedig, aml-asiantaethol sy'n adlewyrchu rhwystrau cymhleth a pherthynol. Mae ymateb yn effeithiol yn dibynnu ar bartneriaid yn gweithio'n gydgysylltiedig gydag arbenigedd ategol gan gynnwys awdurdodau lleol, byrddau iechyd a chyrrff trydydd sector fel elusennau a mentrau cymdeithasol.
- Mae dull person-ganolog yn allweddol i ddelio'n effeithiol â rhwystrau at waith, gan gydnabod bod angen teilwrio cymorth i ateb rhwystrau aml-ddimensiwn. Mae gweithwyr allweddol un-i-un yn gweithio ag unigolion i ddeall eu heriau ac anghenion, ac fel pwynt cyswllt unigol, yn cydlynu mynediad at wasanaethau cofleidiol drwy bartneriaethau aml-asiantaethol a chysylltu â chyflogwyr i adnabod llwybrau addas, cynaliadwy at waith.
- Er y gall cydweithrediad aml-asiantaethol helpu i ddelio ag anweithgarwch economaidd, gall heriau rhannu data gyfyngu ar ba mor effeithiol yw hyn. Yn aml iawn mae'r rhain yn codi o bryderon gwirioneddol neu dybiedig am rannu gwybodaeth yn ddiogel. Rhaid felly cael cyd-bwrpas clir i rannu data, wedi'i gefnogi gan brotocolau ffurfiol a rhannu systemau.
- Yn aml iawn, mae cyllid tymor byr yn cyfyngu ymdrechion aml-asiantaethol i ddelio ag anweithgarwch economaidd – rhaid cael buddsoddiad parhaus i greu partneriaethau cryf ac ymddiriedaeth. Gall cyllid tymor byr gyfyngu ar sgôp cymorth person-ganolog (oherwydd mae angen ymgysylltu'n hirdymor â phobl ag anghenion cymhleth yn aml) a chreu heriau gweithlu fel bo'n anoddach cadw staff profiadol. Galwodd gyfranogwyr yn y trafodaethau bwrdd crwn am gyllid mwy hirdymor i gefnogi cydweithrediad effeithiol a chanlyniadau sy'n para.

# Rhagarweiniad

Mae anweithgarwch economaidd (EI) yn her fawr o hyd ar draws Cymru a'r DU, gyda llawer o bobl wedi eu heithrio o'r farchnad lafur a chyflogwyr yn cael trafferth llenwi swyddi (Adran Gwaith a Phensiynau et al., 2024). Er bod cyfraddau EI y DU i lawr yn ddiweddar, maen nhw dal yn uwch na chyn y pandemig (Adran Gwaith a Phensiynau, 2024; Adran Gwaith a Phensiynau et al., 2024; Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), 2025a). Mae llywodraethau'r DU a Chymru wedi ymateb drwy flaenoriaethu cynyddu cyfranogiad yn y farchnad lafur. Ar ôl cyhoeddi *Get Britain Working*, ei strategaeth i fynd i'r afael â'r rhesymau wrth wraidd EI, mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo £125m o gyllid i weithredu 8 cynllun peilot Blaengaredd Anweithgarwch Economaidd seiliedig ar le drwy Gymru a Lloegr (Adran Gwaith a Phensiynau et al., 2024).

Yn Ebrill 2025, lansiodd Lywodraeth Cymru ar y pryd beilotiaid Blaengaredd Anweithgarwch Economaidd ym Mlaenau Gwent, Sir Ddinbych a Chastell Nedd Porth Talbot, yn disgrifio ei chynlluniau i gefnogi dulliau lleol o leihau EI (Llywodraeth Cymru, 2025).

I gynorthwyo i ddarparu'r peilotiaid blaengaredd, comisiynodd Lywodraeth Cymru 2021-2026 Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (CPCC) i edrych ar y dystiolaeth bresennol ar y ddau gwestiwn ymchwil canlynol:

- Beth yw prif nodweddion dulliau aml-asiantaethol lleol, llwyddiannus o leihau anweithgarwch economaidd?
- Pa wersi allweddol sydd i'w dysgu o bartneriaethau aml-asiantaethol seiliedig ar le i leihau anweithgarwch economaidd?

I ymateb i'r cwestiynau hyn, cynhaliodd CPCC ddwy drafodaeth bwrdd crwn yn Ionawr 2026. Roedd pob sesiwn yn cynnwys cyflwyniadau gan arbenigwyr cenedlaethol a rhyngwladol ar ddulliau aml-asiantaethol o ddelio ag anweithgarwch economaidd. Daeth rhanddeiliaid ac arbenigwyr o bob cwr o Gymru a'r DU i'r trafodaethau bwrdd crwn, yn cynnwys academyddion, swyddogion o Lywodraeth Cymru, cynrychiolwyr o'r tri pheilot blaengaredd, arbenigwyr polisi ac ymarferwyr. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r prif negeseuon a myfyrdodau a ddaeth allan o'r trafodaethau.

## Y cyd-destun polisi

Daeth EI yn bryder polisi canolog yng Nghymru oherwydd ei effaith ar dwf economaidd, arian cyhoeddus a lles pobl (Llywodraeth Cymru, 2024). Ar ôl gostwng yn barhaus ers 2011, cododd gyfraddau EI yn siarp yn ystod y pandemig gan ostwng ond ychydig ers hynny, gan adael bron i 15,000 yn fwy o bobl y tu allan i'r farchnad lafur na chyn Covid-19. Mae'r cynnydd diweddar mewn EI wedi bod ymhlith pobl ifanc (16-24) a gweithwyr hŷn (50-64), yn bennaf oherwydd bod mwy o bobl iau mewn addysg ac, yn fwy arwyddocaol, oherwydd y cynnydd mewn salwch hirdymor ar draws pob oedran (dadansoddiad CPCC o ONS, 2025b).

Mae deall y ffactorau iechyd sy'n dylanwadu ar y cynnydd mewn anweithgarwch economaidd yn bryder allweddol i wneuthurwyr polisi yng Nghymru a'r DU. Mae'r cynnydd mewn EI cysylltiedig ag iechyd wedi cyd-ddigwydd â'r lleihad cyffredinol mewn disgwyliad oes iach ac iechyd hunan-adroddedig pobl oed gweithio yn y DU. Mae ardaloedd gyda chanlyniadau iechyd gwaeth yn tueddu i fod â mwy o EI a rhai gyda chymwysterau is yn wynebu risg uwch o adael gwaith oherwydd salwch. Gall cyfleoedd gwaith prin hefyd fod yn ffactor sy'n dylanwadu ar symud o fudd-daliadau diweithdra i fudd-daliadau analluogrwydd i bobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor, sy'n atgyfnerthu'r cylch o iechyd gwaeth a bod y tu allan i'r farchnad lafur. Mae Cymru'n wynebu heriau ychwanegol oherwydd cyfraddau anabledd uwch a bwch cyflogaeth anabledd mwy na chyfartalog y DU; yn ôl dadansoddiad gan Sefydliad Bevan, pe bai'r gyfradd anabledd a chyflogaeth ar gyfer pobl anabl yr un fath yng Nghymru â chyfartalog y DU, byddai 57,000 yn fwy o bobl anabl mewn cyflogaeth nag ar hyn o bryd (Sefydliad Bevan, 2025).

Dengys tystiolaeth bod unigolion sy'n gadael gwaith am resymau iechyd yn llawer llai tebygol o ddychwelyd o fewn blwyddyn (3.8%) na rhai sy'n mynd yn ddiwaith am resymau eraill (47%), sy'n ysgogi gwneuthurwyr polisi i flaenoriaethu atal ac integreiddio'n ddioed lle bo'n bosib (Adran Gwaith a Phensiynau a'r Adran Busnes a Masnach, 2025). Mae Papur Gwyn *Get Britain Working* Llywodraeth y DU, a lansio'r peilotiaid Blaengaredd EI yng Nghymru a Lloegr yn dilyn hynny'n adlewyrchu'r ffaith bod EI yn cael ei gydnabod yn gynyddol fel her economaidd-gymdeithasol fawr.

Mae Cymru'n gweithredu o fewn tirlun polisi cymhleth ac esblygol ar sail datganoli. Er bod materion fel tai, addysg a thrafnidiaeth wedi eu datganoli i'r Senedd, erys y cyfrifoldeb am gyfraith cyflogaeth gyda Senedd y DU (Jenkins, 2024; Phillips, 2026). Er bod agweddau ar bolisi cyflogaeth heb gael eu datganoli, mae cyd-destun ehangach y DU yn newid, gyda phobl yn galw'n gynyddol am ddatganoli mwy o wasanaethau cyflogaeth i gynyddu integreiddio ac atebolrwydd lleol. Awgryma'r dystiolaeth fod gweithwyr ar y cyfan o blaid datganoli bron ym mhob maes polisi.

Fodd bynnag, mae'r farn am ddatganoli hawliau cyflogaeth yn rhanedig, gyda gweithwyr iau'n fwy o blaid na rhai hŷn (Jenkins, 2024). Gan hynny, mae datganoli cymorth cyflogaeth yn parhau i fod yn fater polisi byw sy'n debygol o barhau, heb unrhyw syniad clir o sut y gallai datganoli pellach ar hyn edrych. Er hyn, roedd gan Lywodraeth flaenorol Cymru gyfeiriad polisi clir drwy'r agenda Gwaith Teg, yn nodi ei blaenoriaethau a'i bwriadau ar gyfer llunio safonau cyflogaeth ar draws Cymru, gan gynnwys tâl teg, cydgynrychiolaeth, cyflogaeth sicr, a chyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a datblygiad (Comisiwn Gwaith Teg, 2019; Jenkins, 2024).

# Pwnc aml-ddimensiwn

Pur anaml y mae un rhwystr neu broblem yn gyfrifol am anweithgarwch economaidd. Mae bywydau unigolion yn gynhenid gymhleth ac ystod o ffactorau rhyng-gysylltiedig yn effeithio arnynt, ac mae gallu cyfranogi yn y farchnad lafur felly'n wedi'i gyfyngu gan nifer o heriau ar yr un pryd. Mae ymchwil ansoddol academiaidd a gyflwynwyd yn y trafodaethau bwrdd crwn wedi cadarnhau hyn, ac ymarferwyr wedi adrodd bod unigolion sy'n ymuno neu'n ail-ymuno â'r farchnad lafur fel arfer yn wynebu rhwng 4-6 rhwystr neilltuol.

Mae iechyd yn ddylanwad allweddol ar fynediad at waith ymhlith rhai y tu allan i'r farchnad lafur, gydag arbenigwyr yn adnabod bod cyflyrau iechyd meddwl a chyflyrau cyhyrsgerberbydol yn rhwystrau sylweddol i bobl iau yn y naill achos a phobl hŷn gyda'r llall. Yn y trafodaethau bwrdd crwn, cyfeiriodd arbenigwyr at y ffaith bod unigolion gyda heriau iechyd meddwl – yn enwedig gorbryder ac iselder – yn aml yn disgrifio eu symptomau nid yn unig yn nhermau emosiynau ond hefyd drwy eu heffeithiau corfforol gan gynnwys blinder a diffyg egni.

Fodd bynnag dim ond un dimensiwn yw iechyd ar y rhwystrau sy'n dylanwadu ar fynediad at waith ymhlith rhai y tu allan i'r farchnad lafur. Clywsom gan un arbenigwr a rannodd fewnwelediad o'u hymchwil i hunan-argraff pobl o'r ffactorau sy'n effeithio ar eu capasiti i weithio. Roedd cyfranogwyr yn yr ymchwil wedi gosod heriau iechyd ochr yn ochr ag ystod eang o ffactorau eraill fel diffyg cyfleoedd addas yn cyd-fynd â'u dyheadau gyrfao, sgiliau a phrofiad, yn ogystal â diffyg swyddi'n cynnig oriau, patrymau gwaith ac amodau gweithio priodol.

Roedd amgylchiadau personol yn cymhlethu'r llwybrau i weithio ymhellach. Pwysleisiodd gyfranogwyr fod ffactorau fel digartrefedd, bod yn rhiant sengl a phrofiad o drais neu gam-drin yn gallu effeithio ar fod yn gallu gweithio, oedd yn aml yn gysylltiedig â heriau iechyd meddwl ond angen cymorth wedi'i dargedu ynddynt eu hunain. Hefyd, gall anweithgarwch o un genhedlaeth i'r llall effeithio ar agweddau a hunan-argraff gan atgyfnerthu'r cylch o gau rhywun allan o'r farchnad lafur. Yn greiddiol, mae llawer o'r rhwystrau hyn yn dechrau'n gynnar mewn bywyd gan gronni dros amser. Gall tarfu ar addysg, cyfrifoldebau gofalu cynnar neu ddigwyddiadau bywyd trawmatig fel profedigaeth gael canlyniadau hirdymor o ran cyfranogi yn y farchnad lafur.

Yn olaf, trafododd gyfranogwyr y trafodaethau rôl greiddiol ffactorau strwythurol. Mae rhwystrau i'r farchnad lafur, gan gynnwys diffyg swyddi neu swyddi hygyrch, yn rhyngweithio â heriau macro-economaidd mwy cyffredinol, yn enwedig mewn ardaloedd a effeithiwyd gan ddirywiad ôl-ddiwydiannol fel Gogledd-Ddwyrain Lloegr a

De Cymru. Mae ystyriaethau ariannol, gan gynnwys y risgiau'n gysylltiedig â dod oddi ar fudd-daliadau, yn cyfrannu at beth a ddisgrifir yn aml fel y 'gaethiwed budd-daliadau'. Gall ofn ac ansicrwydd fod yn broblemau mawr a waethygir gan ddiffyg ffydd yn systemau'r llywodraeth yn ogystal â phoeni am gael cyswllt â'r Adran Gwaith a Phensiynau a'r effaith bosib ar hawl i fudd-daliadau. Gall seilwaith trafnidiaeth gwael gyfyngu ymhellach ar fynediad at gyfleoedd gwaith, yn enwedig mewn ardaloedd heb lawer o wasanaethau.

O ystyried y cymhlethdod hwn, roedd consensws yn y trafodaethau bwrdd crwn fod angen dull holistig ac integredig i gynyddu cyfranogiad yn y farchnad lafur. Mae ymyriadau sy'n canolbwyntio ar un neu ddau rwystr yn unig yn annhebygol o fod yn ddigon. Yn hytrach, rhaid i gymorth effeithiol gydnabod natur ryng-gysylltiedig iechyd, amgylchiadau personol, dewisiadau ac amodau strwythurol, ac ymateb i'r pethau hyn er mwyn sicrhau llwybrau cynaliadwy at waith.

# Ffactorau llwyddiant ar gyfer dull aml-asiantaethol

Cytunodd y cyfranogwyr fod angen dull aml-asiantaethol i ddelio â'r ffactorau aml-ddimensiwn ar anweithgarwch economaidd. Er mwyn delio'n iawn â'r rhwystrau cymhleth sy'n gorgyffwrdd a wynebwr gan bobl y tu allan i'r farchnad lafur, pwysleisiodd y cyfranogwyr fod angen atebion cydlynus, cydgysylltiedig sy'n dod ag ystod o bartneriaid gyda gwahanol arbenigedd at ei gilydd.

Eglurodd nifer o gyflwynwyr fod gan bartneriaethau aml-asiantaethol effeithiol bartneriaid gyda gwahanol arbenigedd i ddarparu cymorth holistig. Clywsom fod partneriaid craidd fel arfer yn cynnwys awdurdodau lleol, byrddau iechyd lleol a chyrrff trydydd sector fel elusennau a mentrau cymdeithasol. Bydd y partneriaethau mwyaf effeithiol yn sicrhau bod ganddynt gyrff partner sy'n gallu cwrdd ag anghenion y bobl y maen nhw'n gweithio gyda nhw: er enghraifft sicrhau bod cyngor gyrfaol ar gael, bod cymorth i gael mynediad at ofal plant neu ofal dibynyddion lle bo angen, neu gyngor ariannol. Gall cynnwys asiantaethau penodol fel gwasanaethau camddefnyddio sylweddau a gweithio'n agos â sefydliadau fel prawf neu dimau troseddwr ifanc gynnig cymorth wedi'i dargedu i unigolion a gwella'r siawns o lwyddo.

Mae angen perthnasoedd gweithio agos a gweithredu cydgysylltiedig i bartneriaeth lwyddo. Clywsom ei bod yn bwysig sicrhau bod gan bob partner weledigaeth a chanlyniadau cyffredin mewn golwg, h.y. eu bod yn gytûn ar nod y rhaglen a sut y gellir mesur llwyddiant. Mae cyfathrebu'n rheolaidd, dolenni adborth a monitro perfformiad yn ddulliau llywodraethu pwysig i wella cytgordio rhwng partneriaid a lliniaru'r risg o bartneriaid yn gweithio ar eu pen eu hunain neu'n dyblygu ymdrech.

Gall arweinyddiaeth a chydlynw clir gefnogi gweithio'n llwyddiannus mewn partneriaeth a chlywsom y gall asiantaethau arweiniol dynodedig helpu gyda hyn.<sup>1</sup> Pwysleisiodd gyfranogwyr fod arweinyddiaeth gref yn arbennig o bwysig i ddod â sefydliadau gyda gwahanol amcanion a dulliau at ei gilydd. Yn y cyd-destun hwn, gall sefydliad arweiniol helpu i gael partneriaid i ymgynnull, sefydlu iaith gyffredin a chynnal cytgorf ar gyd-amcanion. Mae'r asiantaethau arweiniol hyn, neu sefydliadau

---

<sup>1</sup> Roedd cyfranogwyr hefyd o'r farn mai asiantaeth y tu allan i lywodraeth fyddai orau ar gyfer y rôl arweinyddiaeth hon, oherwydd gall hyn hefyd wella ymddiriedaeth ymhlith y cyfranogwyr.

‘asgwrn cefn’, yn aml yn gyrff cyfryngol, nid o reidrwydd yn darparu’n uniongyrchol ond gyda rôl hollbwysig mewn cydlynu gwaith partneriaeth.

Yn ystod y trafodaethau bwrdd crwn, clywsom gan Better Connect sy’n rheoli ac arwain partneriaeth o 35+ o sefydliadau yn Awdurdod Cyfunol Efrog a Gogledd Swydd Efrog:

---

## Astudiaeth achos: Better Connect

Fel yr asiantaeth arweiniol, Better Connect yw’r pwynt cyswllt unigol gydag Awdurdod Cyfunol Efrog a Gogledd Swydd Efrog ac awdurdodau lleol, ac mae’n gyfrifol am reoli risg, cydymffurfio, monitro ac adrodd ar draws y bartneriaeth. Wrth reoli’r cyfrifoldebau gweinyddol a llywodraethu hyn, nod Better Connect yw lleihau’r baich ar bartneriaid darparu fel y medrant ganolbwyntio ar ddarparu rheng flaen. Mae Better Connect hefyd yn rheoli perfformiad y partneriaid. Os yw partner yn cael trafferth cwrdd ag amcanion, bydd yn gweithio gyda’r sefydliad hwnnw i’w cefnogi. Drwy gyfarfodydd un-i-un misol, sesiynau dysgu a rhwydweithiau cymorth gan gymhariaid, nod Better Connect yw helpu i gwrdd ag anghenion hyfforddiant ei sefydliadau partner.

---

Pwysleisiodd gyfranogwyr fod dulliau aml-asiantaethol effeithiol yn fwy na ffocws ar ffactorau cyflenwad a ffocws ar unigolion, fel goresgyn diffyg sgiliau, cymhelliad a rhwystrau personol eraill, a thuag at fabwysiadu ffocws deul sydd hefyd yn ystyried ffactorau galw. Eglurodd ymarferwyr fod ymgysylltu â chyflogwyr, ar yr ochr galw, yn hanfodol bwysig i sicrhau bod cyfleoedd addas yn bodoli a bod gan gyflogwyr yr adnoddau angenrheidiol i weithio gyda phobl sy’n wynebu rhwystrau i gyfranogi yn y farchnad lafur. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda chyflogwyr i greu amgylcheddau gwaith cefnogol a chynhwysol. Disgrifiodd gyfranogwyr ystod o ymyriadau ymarferol gan gynnwys hyfforddiant niwro-amrywiaeth i staff arweinyddiaeth a rheng flaen, cefnogi gweithredu trefniadau gweithio’n hyblyg ac addasiadau rhesymol, a helpu sefydliadau i ddatblygu polisïau ac arferion sy’n gallu cefnogi ac ymateb i anghenion unigol. Roedd consensws na ddylai’r cymorth ddod i ben ar ôl i berson ddechrau gweithio a chyfranogwyr yn pwysleisio bod cymorth parhaus mewn swydd yn aml yn angenrheidiol i sicrhau sefydlogrwydd hirdymor a bod y person yn aros yn y swydd.

# Dull person-ganolog

Thema gyson a gododd o'r trafodaethau bwrdd crwn oedd pwysigrwydd mabwysiadu dull person-ganolog o gefnogi pobl y tu allan i'r farchnad lafur. Gan gydnabod bod pobl yn aml yn wynebu nifer o rwystrau rhyng-gysylltiedig ac amgylchiadau, mae dulliau o'r fath yn pwysleisio cymorth wedi'i deilwrio'n hytrach nag ymyriadau arferol.

Un o brif nodweddion y dull hwn yw'r amser a fuddsoddir mewn datblygu dealltwriaeth fanwl o bob person sy'n derbyn cymorth. Mae ymarferwyr yn gweithio'n agos â phobl ar sail un-i-un i drafod eu hanghenion, cryfderau, dyheadau a'u rhwystrau. Mae hyn yn aml yn cynnwys ymgysylltu ag aelodau teulu i ddeall cyd-destun ehangach bywyd y person, oherwydd gall cyfrifoldebau teuluol, pwysau ariannol ac ymrwymadau gofal effeithio'n enfawr ar fod yn gallu dechrau a pharhau i weithio. Mae ystyried yr amgylchiadau ehangach hyn yn cynorthwyo i deilwrio'r cymorth er mwyn lleihau pwysau ar y person ac yn cefnogi llwybrau mwy cynaliadwy tuag at weithio.

Mae'r model gweithiwr allweddol yn greiddiol i gymorth person-ganolog. Mae gweithwyr allweddol yn bwynt mynediad unigol at ystod o wasanaethau cofleidiol a ddarperir drwy fframwaith aml-asiantaethol ehangach, gan helpu i symleiddio dealltwriaeth a gwella mynediad at gymorth.

Drwy weithio'n agos â phobl ar sail un-i-un, mae gweithwyr allweddol yn ennill dealltwriaeth holistig o'u hamgylchiadau, anghenion a rhwystrau cyn eu rhoi mewn cysylltiad â chymorth priodol.

Mae rôl y gweithiwr allweddol yn fwy na bod yn fentor. I ymarfer fod yn effeithiol rhaid cael dealltwriaeth gyffredinol o ochrau cyflenwad a galw'r farchnad lafur ac o anweithgarwch economaidd. O ran cyflenwad, rhaid i weithwyr allweddol fod yn gallu adnabod a thrin a thrafod y rhwystrau personol, cymdeithasol a strwythurol sy'n atal pobl rhag gweithio. Ar ochr y galw, mae angen mewnwelediad i anghenion cyflogwyr ac arferion gweithle er mwyn adnabod cyfleoedd addas. Mae hyn yn cynnwys dealltwriaeth weithio o gyfraith gyflogaeth a gallu ymgysylltu'n greadigol â chyflogwyr. Mewn rhai achosion, gallai hyn gynnwys ailwampio rôl neu ei haddasu i gyd-fynd yn well â sgiliau ac anghenion y person. Gallai ymgysylltu â chyflogwyr hefyd gynnwys cynorthwyo i weithredu addasiadau rhesymol, rhoi cyngor ar arferion gweithle cynhwysol, neu helpu i addasu prosesau er mwyn hwyluso gwahanol anghenion. Drwy'r gwaith hwn, gall gweithwyr allweddol helpu i greu cyfleoedd cyflogaeth na fyddai ar gael fel arall.

Un ffactor greiddiol ar gyfer model gweithiwr allweddol llwyddiannus yw ymddiried, sy'n cymryd amser. O ganlyniad, gallai fod yn anodd i raglen ag amserlen fer wireddu potensial llawn y dull hwn o weithio. Mae tystiolaeth o wledydd Sgandinafia'n cadarnhau bod y dull yn effeithiol a'r ymchwil yn awgrymu bod perthynas gref rhwng gweithiwr achos (neu hyfforddwr swydd) a chleient yn gysylltiedig â chanlyniadau cyflogaeth ac addysg gwell.

Mae hefyd yn bwysig i drefniadau cymorth priodol fod yn eu lle i'r gweithwyr allweddol eu hunain. Pwysleisiodd gyfranogwyr ba mor bwysig yw sesiynau grŵp rhwng ymarferwyr a mathau eraill o rannu dysgu i roi cyfle ar gyfer myfyrio, datrys problemau a datblygiad proffesiynol.

Yn ystod y trafodaethau bwrdd crwn, cyflwynodd Gymdeithas Cyflogaeth â Chymorth Prydain (BASE) eu model cyflogaeth â chymorth pum cam.

---

## Astudiaeth achos: BASE

Mae BASE yn defnyddio Model Cyflogaeth â Chymorth 5-cam, a elwir hefyd yn fodel 'lleoli, hyfforddi a chynnal'. Wedi'i ddatblygu'n wreiddiol i helpu pobl ag anawsterau dysgu i ddechrau gweithio, ers hynny mae'r dull tystiolaeth hwn wedi'i brofi'n effeithiol ar gyfer grŵp llawer ehangach gan gynnwys pobl anabl, niwro-amrywiol a dan anfantais (BASE, n.d.).

### Cam 1 – Ymgysylltu â'r Cleient

Mae cam cyntaf y model cyflogaeth â chymorth yn canolbwyntio ar ymgysylltu â'r cleient. Nid yw BASE yn dibynnu ar unigolion i gyflwyno eu hunain i'r sefydliad, mae ei ddull yn fwy rhagweithiol drwy fynd allan i'r gymuned ac ymgysylltu'n uniongyrchol â phobl. Priodolir y dull hwn i gydnabod nad yw pobl bob amser yn ymddiried mewn rhai gwasanaethau traddodiadol. Mae ymarferwyr felly'n ymgysylltu ag unigolion yn eu cymuned gan siarad nid yn unig â darpar gleientiaid ond hefyd â'u teuluoedd. Drwy'r sgysiau hyn, maen nhw'n codi ymwybyddiaeth o fanteision gweithio, yn magu hyder ac yn cyflwyno tystiolaeth i ddangos sut y gall dechrau gweithio fod yn gam cadarnhaol a gwerth chweil.

### Cam 2 – Proffilio Galwedigaethol

Ail gam y model cyflogaeth â chymorth yw proffilio galwedigaethol. Mae'r cam hwn yn golygu symud y tu hwnt i lefel drafodiadol ac ennill dealltwriaeth fanwl o'r unigolyn, deall pwy ydyn nhw, beth sy'n bwysig iddyn nhw ac adnabod y rhwystrau a allai fod yn eu hatal rhag ymuno â'r farchnad lafur. Drwy'r broses hon, mae

---

ymarferwyr yn creu darlun cyfoethog o'r unigolyn er mwyn creu tudalen broffil ar gyfer yr unigolyn, a ddefnyddir wedyn i gyflwyno unigolion i bartneriaid allanol.

### **Cam 3 – Ymgysylltu â Chyflogwyr**

Ar ôl y cam proffilio galwedigaethol, y cam nesaf yw gweithio gyda chyflogwyr. Gellir gwneud hyn mewn nifer o ffyrdd gan gynnwys ymgysylltu'n fwy cyffredinol â chyflogwyr i dynnu sylw at fanteision busnes recriwtio cynhwysol, yn ogystal â chymorth wedi'i dargedu gyda chyflogwyr penodol. Mae hyn yn aml yn dechrau drwy ennill dealltwriaeth o'r busnes – anghenion cyflogi'r cyflogwr, strategaeth cadw staff, sut weithlu ydyw. Drwy'r broses hon, gall ymarferwyr wneud dadansoddiad swydd mewn ffordd debyg i'r proffilio galwedigaethol ar gyfer yr unigolyn. Mae dadansoddiad swydd yn cynnwys deall diwylliant gweithle'r cyflogwr a'r swyddi gwag presennol neu bosib.

### **Cam 4 – Paru â Swydd**

Ar ôl cwblhau'r proffilio galwedigaethol a dadansoddiad swydd, y cam nesaf yw dod â'r ddau at ei gilydd drwy baru â swydd. Mae hyn yn golygu paru unigolion â chyflogaeth addas gyda'r pwyslais ar leoli'r person iawn yn y rôl iawn.

### **Cam 5 – Cymorth a Datblygiad Gyrfaol**

Mae cam olaf y model cyflogaeth â chymorth yn canolbwyntio ar gymorth parhaus a datblygiad gyrfaol. Mae hyn yn cynnwys darparu cymorth mewn swydd i'r gweithiwr a'r cyflogwr, helpu gydag unrhyw heriau a allai godi a sicrhau bod addasiadau priodol yn cael eu gweithredu fel y cytunwyd. Drwy barhau i ymgysylltu ar ôl lleoli person mewn swydd, gall ymarferwyr helpu'r person i fagu hyder, datblygu eu sgiliau a deall disgwyliadau'r gweithle. Pwrpas y cymorth parhaus hwn yw nid yn unig helpu unigolion i aros mewn swydd ond hefyd i symud ymlaen a datblygu eu gyrfa yn y tymor hirach.

---

# Heriau'n gysylltiedig â dull aml-asiantaethol

Er bod gan ddull aml-asiantaethol botensial sylweddol i gynyddu cyfranogiad yn y farchnad lafur, cyfeiriodd gyfranogwyr hefyd at nifer o heriau sy'n gallu cyfyngu ei effeithiolrwydd ymarferol.

Un o'r heriau a drafodwyd fwyaf yn gysylltiedig â chydweithrediad aml-asiantaethol oedd rhannu data ymhlith sefydliadau. Dywedodd gyfranogwyr fod rhwystrau rhannu data'n aml yn deillio o drafferthion gwirioneddol a thybiedig. Mewn rhai achosion efallai nad oes gan sefydliadau'r wybodaeth neu hyder i rannu'n gywir. Er y gall cyd-leoli fod o fantais i rannu data weithiau, pwysleisiodd gyfranogwyr fod gwerth dull cydweithredol, o safbwynt y cleient, yn cael ei golli os oes angen i bobl ailadrodd 'eu stori' nifer o weithiau i wahanol weithwyr proffesiynol neu sefydliadau.

Cafodd nifer o gamau ymarferol eu hadnabod i hwyluso rhannu data drwy bartneriaethau aml-asiantaethol. Yn gyntaf, mae angen i sefydliadau sefydlu pwrpas rhannu data'n glir. Mae hyn yn cynnwys adnabod pam fod angen rhannu'r wybodaeth a'r canlyniadau y byddai'n ei gefnogi. Yn ail, dylai partneriaid ddatblygu protocol clir ar gyfer rhannu gwybodaeth, gyda sail gyfreithiol glir. Mae hyn yn sicrhau bod sefydliadau'n deall eu cyfrifoldebau a'u cyfyngiadau. Yn drydydd, pwysleisiodd gyfranogwr werth posib defnyddio a rhannu databasau i gyfuno datasetiau gwahanol ond perthnasol. Ystyriwyd y gallai systemau o'r fath helpu darpar raglenni i ddechrau'n gynt drwy adeiladu ar y seilwaith a'r wybodaeth sy'n bodoli'n barod.

Cafodd strwythurau cyllid hefyd eu trafod yn eang yn y trafodaethau bwrdd crwn fel her sylweddol yn y tirlun cymorth â chyflogaeth. Pwysleisiodd gyfranogwyr gyfyngiadau'r modelau cyllid tymor byr. Mae sefydlu partneriaethau aml-asiantaethol effeithiol yn cymryd amser, yn enwedig os oes raid i sefydliadau ymddiried mwy mewn gweithio gyda'i gilydd, yn ogystal â gyda chleientiaid. Gall modelau cyllid tymor byr gyfyngu ar adeiladu a chynnal y perthnasoedd hyn. Gall cyllid tymor byr hefyd danseilio'r dull person-ganolog sydd wedi'i adnabod fel ffordd allweddol ac effeithiol o ailintegreiddio pobl yn y gweithlu. Mae angen ymgysylltu parhaus i greu ymddiriedaeth rhwng gweithwyr allweddol a chleientiaid, sy'n gallu bod yn anodd wrth weithio i amserlen benodol a pharhad yn ansicr. Mae hyn yn arbennig o drafferthus i bobl ag anghenion cymhleth sydd angen cymorth mwy hirdymor arnynt. Pwysleisiodd gyfranogwyr hefyd fod rhaglenni'n aml yn cael eu cyllido mewn seilos, gyda diffyg cyllid i ddod â rhaglenni at ei gilydd mewn ffordd strategol. Mae cyllid ansicr hefyd yn creu heriau o gwmpas y gweithlu. Dywedodd gyfranogwyr y gall cyllid

tymor byr ei gwneud yn anodd cadw staff profiadol, gyda sefydliadau'n colli ymarferwyr medrus oherwydd pryderon am ddiogelwch swydd. O ganlyniad, meddai cyfranogwyr, roedd staffio anghyson yn rhoi momentwm rhaglenni yn y fantol.

Roedd cyfranogwyr felly'n galw am symud i ffwrdd o gyllid tymor byr a thuag at fodelau cyllid mwy hirdymor a holistig.

# Dull newid systemau ym Manceinion Fwyaf

Yn olaf, clywsom gan Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf (GMCA) am *GM Live Well*, eu hymrwymiad i sicrhau bod cymorth parod a chyffredinol ar gael i bawb ar draws Manceinion Fwyaf, gyda'r nod o ddileu'r ffactorau sy'n rhwystro cyfle a delio ag anghydraddoldebau ieched, cymdeithasol ac economaidd (GMCA, 2026). Drwy gynllun blaengaredd anweithgarwch economaidd GMCA, nod eu rhaglen newid systemau yw cynorthwyo i droi system cyflogaeth a sgiliau Manceinion Fwyaf tuag at fodel 'Byw'n Dda'. Mae'r dull hwn yn dangos y posibiladau o weithio'n gydgysylltiedig ar draws asiantaethau a gallai fod o ddiddordeb i gynlluniau blaengaredd wrth weithredu eu rhaglen waith.

---

## Astudiaeth achos: Dull Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf

### Model 'Byw'n Dda'

Yn y bôn mae'r model 'Byw'n Dda' yn rhagweld system lle:

- 1 Mae cymorth yn gydgysylltiedig a hawdd ei dderbyn, a phartneriaid aml-asiantaethol yn gweithio'n gydwethredol i gwrdd ag anghenion holistig pobl.
- 2 Mae gwasanaethau'n cael eu cyd-gynhyrchu a'r gymuned leol a'u darparu mewn gofodau cymunedol, dibynadwy gan sicrhau eu bod yn hygyrch ac ymatebol.
- 3 Mae systemau lleol yn ymgysylltu â chyflogwyr i greu cyfleoedd a chysylltu unigolion â chyflogaeth ystyrlon a sicr.
- 4 Mae ymdrechion yn cael eu cydlynu a'u hategu gan bwrpas cyffredin i helpu pobl i fyw'n dda a sicrhau cyfiawnder cymdeithasol ac economaidd.

I wneud hyn daw'r model 'Byw'n Dda' â gwasanaethau ieched, cymorth cyflogaeth a chynghor dyledion at ei gilydd ar lefel cymdogaeth, drwy gydwethredu â'r sector Gwifoddol, Cymunedol, Ffydd a Mentrau Cymdeithasol (VCFSE).

### Rhaglen Newid Systemau

I gefnogi symud tuag at 'Siwrne at Gyflogaeth Byw'n Dda', mae Rhaglen Newid Systemau Manceinion Fwyaf yn defnyddio mewnwelediad i'r ymddygiad sydd naill ai'n cynorthwyo neu'n rhwystro cynnydd tuag at y model 'Byw'n Dda'. Mae dulliau

---

sydd wedi eu hadnabod i fod yn cynorthwyo i symud tuag at fodel 'Byw'n Dda' ym Manceinion Fwyaf yn cynnwys pwynt mynediad unigol a dull 'un drws ffrynt', sawl drws ar agor', wedi'i ddarparu drwy sefydliad neu dîm wedi'i gyllido'n gyson. Mae ffactorau cynorthwyo pwysig eraill yn cynnwys llwybrau cyfeirio clinigol, cyd-leoli mewn lleoliadau iechyd a ffocws cryf ar gymorth cyflogaeth, gan gynnwys cymorthdaliadau cyflog wedi eu targedu. Wrth i Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf barhau i weithio tuag at y model 'Byw'n Dda', mae ei waith presennol yn canolbwyntio ar dair prif flaenoriaeth:

- 1 Cynorthwyo i rannu data'n effeithiol a lleihau darnio digidol ar draws gwasanaethau.
- 2 Ehangu capasiti'r sector VCFSE drwy raglenni meithrin gallu wedi eu targedu.
- 3 Cryfhau integreiddio â'r Ganolfan Byd Gwaith.

Casglodd Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf fod y tirlun digidol yn orlawn a darniog, gyda mwy na dwsin o lwyfannau'n cael eu defnyddio ar draws y rhanbarth ar hyn o bryd ar gyfer presgripsiynu cymdeithasol a rheoli achosion. Yn aml iawn felly, rhaid i weithwyr cymorth rheng flaen geisio deall a defnyddio nifer o systemau digyswllt, gan ddibynnu ar ffrydiau cyllid neu ardal, i ymgysylltu ag unigolion a monitro cynnydd. Gall hyn gyfyngu ar fod yn gallu darparu cymorth person-ganolog di-dor.

I fynd i'r afael â'r heriau hyn, mae Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf yn arwain nifer o brosiectau i wella rhannu data a lleihau darnio digidol, gan gynnwys y Gyd-Fenter Data Gydweithredol a chynllun Peilot Rhannu Data'r DWP. Dyluniwyd y Gyd-Fenter Data Gydweithredol i helpu ymarferwyr iechyd ac awdurdod lleol i rannu data'n fwy effeithiol ac effeithlon, a nod cynllun Peilot Rhannu Data'r DWP yw ymgysylltu'n well ag unigolion yn defnyddio ffynonellau data eraill.

Mae Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf hefyd wedi cydnabod bod sefydliadau VCSFE yn chwarae rôl allweddol mewn cynyddu ymgysylltu a darparu cymorth mewn cymunedau. Fodd bynnag, gwelodd y sector fuddsoddiad anwastad ac annigonol yn y blynyddoedd diwethaf a arweiniodd at gapasiti lleol, darparu a phrofiad amrywiol i ddefnyddwyr. Gan gydnabod bod angen buddsoddiad hirdymor a pharhaus i gynorthwyo'r sefydliadau hyn i ehangu a darparu'n ehangach. Mewn ymateb, mae Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf yn gweithio i gryfhau capasiti a gallu ar draws y sector drwy fuddsoddiad parhaus, i helpu sefydliadau i dyfu, datblygu a chadw eu staff. Mae hyn yn cynnwys sefydlu Cronfa Gweithredu Byw'n Dda ochr yn ochr ag ystod o raglenni hyfforddiant a datblygu.

# Casgliad

Tynnodd ein trafodaethau bwrdd crwn sylw at y pethau sy'n allweddol i ddull aml-asiantaethol lwyddo wrth ddelio ag anweithgarwch economaidd, yn ogystal â'r heriau'n gysylltiedig â dull aml-asiantaethol. Clywsom gan gyfranogwyr gyda phrofiad o sefydlu a gweithio mewn partneriaethau aml-asiantaethol, gan gynnwys lle y defnyddiwyd y rhain i ddatblygu dull newid systemau mwy hirdymor. Roedd rhai o'r myfyrdodau o'r trafodaethau'n cynnwys:

- Pur anaml y mae un rhwystr ar ei ben ei hun yn eithrio pobl o'r farchnad lafur, sy'n adlewyrchu pa mor gymhleth yw bywydau pobl a'r gwahanol ffactorau perthynol sy'n dylanwadu ar fynd i weithio. Mae pobl y tu allan i'r farchnad lafur fel arfer yn wynebu rhwng 4-6 rhwystr i weithio. Gall y rhwystrau hyn godi o amrywiaeth o ffynonellau gan gynnwys problemau iechyd, amgylchiadau personol a ffactorau strwythurol mwy cyffredinol.
- I ddelio â'r rhwystrau cymhleth a rhyng-gysylltiedig a wynebwr gan rai y tu allan i'r farchnad lafur, rhaid cael dulliau cydlynus, cydgysylltiedig yn cynnwys nifer o bartneriaid ac amrywiaeth o arbenigedd. Mae'r partneriaethau hyn fel arfer yn cynnwys awdurdodau lleol, byrddau iechyd lleol a chyrrff trydydd sector fel elusennau a mentrau cymdeithasol.
- Un o brif nodweddion partneriaethau llwyddiannus yw cael asiantaeth arweiniol i gydlynu a darparu trosolwg strategol. Mae'r sefydliad yma fel arfer yn rheoli monitro, cydymffurfio a pherfformiad gan hyrwyddo gweledigaeth gyffredin a chyfranogiad teg ymhlith partneriaid.
- Mae dull person-ganolog yn greiddiol i gefnogi pobl y tu allan i'r farchnad lafur. Mae'r dull yma'n cydnabod y gwahanol rwystrau rhyng-gysylltiedig a wynebwr gan bobl yn aml a bod felly angen cymorth wedi'i deilwrio'n hytrach na chymorth arferol. Mae'r model gweithiwr allweddol yn un dull seiliedig ar dystiolaeth o ddarparu hyn, gydag ymchwil ac ymarfer yn dangos ei fod yn effeithiol. Mae gweithiwr allweddol yn gweithio'n agos ar sail un-i-un i ddeall anghenion a rhwystrau'r unigolyn, gan weithredu fel pwynt cyswllt unigol i'w rhoi mewn cysylltiad â gwasanaethau cofleidiol perthnasol fel rhan o bartneriaeth aml-asiantaethol.
- Mae heriau'n gysylltiedig â rhannu data fel rhan o gydweithrediad aml-asiantaethol. Mae rhwystrau'n aml yn codi o bryderon gwirioneddol a thybiedig, gan gynnwys diffyg gwybodaeth neu hyder mewn sut i rannu gwybodaeth yn ddiogel. Pwysleisiodd gyfranogwyr nifer o ffyrdd i wella rhannu data, gan gynnwys diffinio pwrpas clir, sefydlu protocol rhannu gwybodaeth ffurfiol, a defnyddio databasau wedi eu rhannu.

- Mae effaith cydweithrediad aml-asiantaethol wedi'i gyfyngu gan fodelau cyllid tymor byr a chyfnod penodol. Gyda chydweithrediad effeithiol ac ymddiriedaeth yn cymryd amser i ddatblygu, gall cyllid tymor byr atal datblygu a chynnal perthnasoedd. Gall hefyd danseilio dulliau person-ganolog oherwydd yn aml iawn mae angen i bobl – yn enwedig rhai ag anghenion cymhleth - ymgysylltu'n hirdymor â gweithiwr allweddol i ymddiried ynddynt. Mae cyllid ansicr hefyd yn creu heriau gweithlu i wasanaethau cymorth gan ei gwneud yn anodd cadw staff profiadol a tharfu ar fomentwm rhaglenni.

Gall gweithio'n aml-asiantaethol felly fod yn ffordd effeithiol o ymateb i anghenion cymhleth pobl y tu allan i'r farchnad lafur ond mae angen amser, ymroddiad ac adnoddau i hyn lwyddo. Bydd dull hirdymor, cydgysylltiedig gyda gweledigaeth gyffredin a chanlyniadau cytûn yn fwy tebygol o lwyddo, ac er y tu allan i orwel cyfnod byr y peilotiaid Blaengaredd gallai hefyd oleuo strategaeth gyffredinol i ddelio ag anweithgarwch economaidd yng Nghymru.

# Dogfennau Cyfeiriol

BASE. (dim dyddiad). **What is Supported Employment?**. Ail-godwyd o: <https://www.base-uk.org/page/What-is-Supported-Employment>

Sefydliad Bevan. (2025). **Get Wales Working: Economic inactivity and ill-health**. Ail-godwyd o: <https://www.bevanfoundation.org/wp-content/uploads/2025/02/SoW-Get-Wales-Working-Feb-25.pdf>

Yr Adran Gwaith a Phensiynau., a'r Adran Busnes a Masnach. (2025). **Keep Britain Working Review: Discovery**. Ail-godwyd o: [https://www.gov.uk/government/publications/keep-britain-working-review-discovery](https://www.gov.uk/government/publications/keep-britain-working-review-discovery/keep-britain-working-review-discovery)

Yr Adran Gwaith a Phensiynau., Trysorlys EF., a'r Adran Addysg. (2024). **Get Britain Working White Paper**. Ail-godwyd o: [https://www.gov.uk/government/publications/get-britain-working-white-paper](https://www.gov.uk/government/publications/get-britain-working-white-paper/get-britain-working-white-paper)

Yr Adran Gwaith a Phensiynau. (2024). **Back to Work Plan will help drive economic growth in every region**. Ail-godwyd o: <https://www.gov.uk/government/news/back-to-work-plan-will-help-drive-economic-growth-in-every-region>

Y Comisiwn Gwaith Teg. (2019). **Gwaith Teg Cymru**. Ail-godwyd o: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/gwaith-teg-cymru.pdf>

Awdurdod Cyfunol Manceinion Fwyaf. (2026). **GM Live Well**. Ail-godwyd o: <https://www.greatermanchester-ca.gov.uk/what-we-do/live-well/>

Jenkins, J. (2024). **Dyfodol datganoli a gwaith yng Nghymru**. TUC Cymru. Ail-godwyd o: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2024-01/Dyfodol%20Datganoli%20a%20Gwaith%20yng%20Nghymru.pdf>

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2025a). **Labour market overview, UK: Gorffennaf 2025**. Ail-godwyd o: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/july2025>

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. (2025b). **Economic inactivity**. Ail-godwyd o: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/economicinactivity?hl=en-GB>

Phillips, D. (2026). **What is devolved to the Scottish Parliament and Welsh Senedd?**. Y Sefydliad Astudiaethau Cyllidol. Ail-godwyd o: <https://ifs.org.uk/articles/what-devolved-scottish-parliament-and-welsh-senedd>

Llywodraeth Cymru. (2024). **Adroddiad Economaidd a Chyllidol Cymru 2024**. Ail-godwyd o: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2024-12/adroddiad-economaidd-a-chyllidol-cymru-2024.pdf>

Llywodraeth Cymru. (2025). **Datganiad Ysgrifenedig: Cynllun Anweithgarwch Economaidd yn dod i Gymru**. Ail-godwyd o: <https://www.llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-cynllun-anweithgarwch-economaidd-yn-dod-i-gymru>

## Manylion yr Awduron

Mae **Dr Alexander Jones** yn Gynorthwydd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Dr Jack Price** yn Gydymaith Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Mae **Josh Coles-Riley** yn Gymrawd Ymchwil yng Nghanolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â:

**Jack Price**

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

[info@wcpp.org.uk](mailto:info@wcpp.org.uk)

**OGL** Mae'r adroddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored