Gwasanaeth Natur Cenedlaethol i Gymru: sut beth fyddai llwyddiant

BETH ALL RSPB CYMRU EI ROI AR WAITH I ROI CYFLEOEDD HYFFORDDI A CHYFLOGAETH I BOBL IFANC FEL RHAN O'R GWASANAETH NATUR CENEDLAETHOL ARFAETHEDIG?

JO MCGREAL & JACKY COX CONSULTANCY

Tabl Cynnwys

Crynodeb Gweithredol 2
Rhan I: Cyflwyniad 3
Pwrpas yr adroddiad 3
Cefndir a chyd-destun 3
Y sefyllfa economaidd a chyflogaeth bresennol yng Nghymru i bobl ifanc 4
Rôl ar gyfer RSPB Cymru? 4
Dull a methodoleg 5
Rhan II: Canfyddiadau allweddol ar gyfer GNC a'r sector eNGO 6
Beth sy'n Bwysig i Bobl Ifanc? 6
Camau Nesaf: 7
Rhan III: RSPB Cymru as Astudiaeth Achos 8
CANFYDDIADAU YMCHWIL MEWNOL .... Error! Bookmark not defined.
Manteision ymgysylltu â GNC 8
Rolau lefel mynediad yn ymarferol .... Error! Bookmark not defined.
Mynediad i'r sector 10
CANFYDDIADAU O GRWPIAU FFOCWS GYDA PHOBL IFANC 122
Beth mae pobl ifanc ei eisiau wrth GNC a/neu sefydliad natur 133
Ymwybyddiaeth well o'r sector .... Error! Bookmark not defined.
Mynediad a llwybrau clir gyda chyfleoedd i ddysgu a datblygu 155
Cynnig y sector ehangach .... Error! Bookmark not defined.
Gwirfoddoli .... Error! Bookmark not defined.6
Mynediad i wybodaeth .... Error! Bookmark not defined.6
Disgwyliadau Pobl Ifanc o Sefydliadau .... Error! Bookmark not defined.7
Rhwystrau Eraill .... Error! Bookmark not defined.
Sylw cyffredinol .... Error! Bookmark not defined.
ADOLYGIAD O'R CYD-DESTUN ALLANOL 188
Datblygu llwybrau 20
Ailgynllunio arferion recriwtio .... Error! Bookmark not defined.
Awgrymiadau gan Bobl Ifanc ar recriwtio .... Error! Bookmark not defined.
Adnoddau Ychwanegol .... Error! Bookmark not defined.2
Perthnasoedd a phresenoldeb allanol 22
Atodiad - cydnabyddiaeth a chyfeiriadau 24

Crynodeb Gweithredol

Mae RSPB Cymru yn sefydliad uchel ei barch sy’n denu pobl hynod gymwys a phrofiadol sy'n frwd dros chwarae eu rhan i achub natur. O safbwynt rheoli, mae hynny’n ddelfrydol. Serch hynny, o ganlyniad, mae'n golygu na fu'n ofynnol i'r sefydliad weithio i ymgysylltu'n ehangach a cheir diffyg amrywiaeth o fewn y gweithlu. Mae’r adroddiad hwn yn nodi nifer o arferion cyfredol a ffyrdd sefydliadol o weithio sy’n rhwystro mynediad i’r sefydliad a chyfleoedd i ymgysylltu â’r gwaith er budd natur. Mae hyn, ynghyd â rhai o’r heriau eraill y mae nifer o bobl ifanc yn eu hwynebu, yn golygu bod y sefydliad nid yn unig yn anhygyrch ond nid yw’n cael ei weld i raddau helaeth gan gynulleidfa fwy amrywiol.

Er bod angen creu mwy o swyddi (lefel mynediad a’r rheini gyda phrofiad a chymwysterau), heb becyn o lwybrau mynediad, cefnogaeth i gymryd rhan a phresenoldeb yn y mannau lle gellir dod o hyd i bobl ifanc amrywiol, ychydig fydd yn newid. Mae gwahaniaeth sylfaenol rhwng cyflawni cynllun fel y Gwasanaeth Natur Cenedlaethol gyda buddion natur yn unig a’r angen i gyflawni er budd natur ochr yn ochr â phobl fel bod mwy o bobl yn cael eu gwahodd ac yn gallu cyfrannu a chymryd rhan. Mae yna weithlu brwd a pharod o bobl ifanc sydd, unwaith maen nhw’n ymwybodol o'r cyfle, yn awyddus i ymgysylltu. Serch hynny, er mwyn iddyn nhw wneud hynny mae angen buddsoddiad mewn llwybrau y gallan nhw gael mynediad atyn nhw yn ogystal â mynd â’r sefydliad atyn nhw, i’w cymunedau a’u lleoedd mewn ffordd sy’n rhannu’r hyn sy’n bosibl gyda nhw.

Mae anhygyrchedd y sector yn ehangach na RSPB Cymru. Serch hynny, mae arferion a dulliau RSPB Cymru yn chwarae rôl wrth barhau â’r anhygyrchedd hwnnw. I newid hyn, mae angen ymrwymiad, buddsoddiad ac agwedd strategol tuag at newid o fewn y sefydliad a’r sector yn ehangach.

Rydyn ni’n argymell strategaeth fanwl a thymor hwy ar gyfer RSPB Cymru sy’n buddsoddi mewn pobl a rhaglenni i estyn allan a chynnig llwybrau mynediad a system o gysylltedd i’r sefydliad a’r sector ehangach drwyddi draw. Mae angen cyllido a chreu swyddi a chyfleoedd sy’n amrywio o lefel mynediad i'r rhai sydd angen mwy o brofiad; heb y ddau, bydd unrhyw gyfleoedd a grëir yn cael eu cymryd yn naturiol gan y rhai sydd â'r cyfalaf cymdeithasol ac economaidd i fanteisio. Llwybrau wedi’u neilltuo sy’n cael eu hyrwyddo’n agored a’u modelu rôl mewn lleoliadau lle gellir dod o hyd i gynulleidfaoedd mwy amrywiol.

Rydyn ni’n cydnabod yr angen i ddarparu ymateb argyfwng i fyd natur. Fodd bynnag, bydd cyfle i adeiladu dull ehangach, mwy cynaliadwy i adferiad gwyrdd yn cael ei golli oni bai yr eir i’r afael â’r rhwystrau systemig cyfredol sy’n rhwystro gweithlu brwd ac angerddol rhag ymgysylltu.

Rhan I: Cyflwyniad

Pwrpas yr adroddiad

Mae'r adroddiad hwn yn ymateb i'r cais am Wasanaeth Natur Cenedlaethol (GNC) yng Nghymru fel ffordd o gael adferiad gwyrdd drwy hyfforddiant a chyflogaeth yn y sector amgylcheddol. Mae'n trafod y rôl y gall RSPB Cymru ei chwarae o fewn fframwaith GNC ehangach gyda'r bwriad o daflu goleuni ar y canlynol:

- Gweithgareddau a chyfleoedd cyflogaeth posib y gallai RSPB Cymru eu cynnig sy'n diwallu anghenion a disgwyliadau darpar gynulleidfaoedd (yn enwedig pobl ifanc/di-waith)
- Gallu a chapasiti RSPB i sicrhau bod y cyflogaeth hwn yn ddiogel ac yn cael ei gefnogi
- Sut gall yr RSPB wneud y mwyaf o'r cais hwn i fod yn gyflogwr mwy cynhwysol

Er bod yr adroddiad yn canolbwyntio ar RSPB Cymru, mae nifer o'r sialensiau a nodwyd yn berthnasol i'r sector ehangach drwyddi draw.

Cefndir a chyd-destun

Comisiynwyd y gwaith hwn gan RSPB Cymru ym mis Mai 2021. Wedi'i ariannu gan Gynllun Meithrin Galluoedd Adferiad Gwyrdd Llywodraeth Cymru, gyda'r dyddiad cau ddiwedd Gorffennaf 2021, rhoddodd gipolwg o'r sefydliad mewn perthynas â'r cynnig GNC ac mae'n codi nifer o gwestiynau ychwanegol.

RSPB: Sefydlwyd yr RSPB yn 1889 i frwydro yn erbyn y ffasiwn am blu a phlu egsotig a oedd yn gwthio adar, gan gynnwys crehyrod bach, gwyachod mawr copog ac adar paradwys, tuag at ddifodiant. Erbyn hyn, daw'r sefydliad â phobl at ei gilydd i ddeall y bygythiadau sy'n wynebu ein byd naturiol, dod o hyd i atebion cynaliadwy, a gweithredu i:

- achub adar gwyllt a mathau eraill o fywyd gwyllt sydd o dan fygythiad
- diogelu, adfer a chreu lleoedd gwyllt
- ysbrydoli pobl i weithredu dros fyd natur

Y Gwasanaeth Natur Cenedlaethol: Ym mis Ebrill 2019 fe wnaeth Llywodraeth Cymru ddatgan argyfwng hinsawdd yng Nghymru gan gydnabod bod: *'sialens newid hinsawdd … yn bygwth ein hiechyd, ein heconomi, ein seilwaith a'n hamgylchedd'*. Tua'r un pryd, cyhoeddodd y Comisiwn Bwyd, Ffermio a Chefn Gwlad (FFCC) adroddiad a oedd yn argymell creu Gwasanaeth Natur Cenedlaethol DU-gyfan a fyddai'n cynnig ymateb tymor byr i ganolig i adferiad gwyrdd drwy hyfforddiant a chyflogaeth i bobl ifanc yn y sector amgylcheddol. Mae RSPB Cymru bellach yn rhan o glymblaid dros weithredu ar draws y wlad, sydd wedi'i chynnull gan y Comisiwn Bwyd, Ffermio a Chefn Gwlad (FFCC), gan weithio tuag at sefydlu Gwasanaeth Natur Cenedlaethol (GNC) yng Nghymru. Yr uchelgais yw gweithio ar draws sefydliadau i gyd-gynllunio gwasanaeth mwy hirdymor, mwy

cynhwysol sydd wedi'i integreiddio'n ddwfn i wead bywyd cenedlaethol Cymru ac i gyfrannu at gyflawni nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.

Adeg ysgrifennu'r adroddiad, pwrpas arfaethedig GNC yng Nghymru yw:

> *'Sefydlu'n gyflym gyfleoedd newydd a rhai sy'n canolbwyntio ar y dyfodol o ran sgiliau, swyddi ac adfer amgylchedd naturiol Cymru, tra hefyd yn alinio'n well y mecanweithiau cyfredol sydd ar waith.... i ymateb i'r argyfyngau natur a hinsawdd a helpu i fynd i'r afael â goblygiadau economaidd a chymdeithasol (cyfiawnder) y pandemig. Bydd yn gwneud hyn drwy uwchsgilio ac ehangu'r gweithlu gyda bywoliaeth o ansawdd da mewn sector y dangoswyd bod ganddo botensial sylweddol i greu swyddi fel rhan o adferiad gwyrdd a chyfiawn'.*

> *'Gwelir bod gan y sectorau gwyrdd botensial sylweddol o ran creu swyddi ar gyfer adferiad gwyrdd, ac yn debygol o allu cefnogi gweithlu llawer mwy na heddiw. Mae gwaith dadansoddi yn dangos bod angen gweithlu ehangach a chynnydd sylweddol iawn mewn swyddi rheoli amgylcheddol...mae gwaith dadansoddi yn dangos bod bwlch sgiliau mewn diwydiannau gwyrdd, ar draws yr holl sectorau'.*[1]

Y sefyllfa economaidd a chyflogaeth bresennol yng Nghymru i bobl ifanc

Mae ymchwil a wnaed gan y Senedd i effaith y pandemig Coronafeirws ar ddiweithdra ymhlith pobl ifanc yn nodi:

> *'Mae'r pandemig COVID-19 wedi rhoi tolc i ragolygon gyrfa pobl ifanc yn sylweddol ac yn bygwth cael effaith economaidd negyddol hirfaith arnyn nhw o ganlyniad. Bydd crebachu sydyn mewn sectorau sydd wedi gorfod cau yn ei gwneud yn anoddach i bobl ifanc gymryd eu cam cyntaf ar yr ysgol yrfa, tra bydd llai o gyfleoedd gwaith yn ei gwneud yn anoddach iddyn nhw symud i alwedigaethau sy'n talu'n uwch'*

Mae'r GNC yn cydnabod bod synergedd rhwng adferiad gwyrdd ac adferiad economaidd – a thrwy gefnogi pobl, yn enwedig pobl ifanc, i ddatblygu sgiliau perthnasol ac i gael mynediad at swyddi o fewn y sector, rydyn ni'n datblygu gweithlu ehangach, mwy cynhwysol, i allu bodloni'r sialensiau hirdymor yn sgil yr argyfwng hinsawdd.

Rôl ar gyfer RSPB Cymru?

Gan gydnabod gwerth a photensial GNC yng Nghymru, mae RSPB Cymru eisiau deall yn well y rôl y gall gynnig i gefnogi GNC tra hefyd yn parhau i gyflawni ei ddiben o achub, amddiffyn ac adfer byd natur. Yn unol â gofyniad y comisiwn, mae'r adroddiad hwn yn anelu at roi cipolwg o'r canlynol:

[1] Dyfyniadau wedi'u cymryd o gynnig y Gwasanaeth Natur Cenedlaethol i'r Llywodraeth newydd yng Nghymru (Mai 2021)

- Gweithgareddau a chyfleoedd cyflogaeth posib y gallai RSPB Cymru eu cynnig sy'n diwallu anghenion a disgwyliadau darpar gynulleidfaoedd (yn enwedig pobl ifanc/di-waith)
- Gallu a chapasiti RSPB i sicrhau bod y cyflogaeth hwn yn ddiogel ac yn cael ei gefnogi
- Sut gall yr RSPB wneud y mwyaf o'r cais hwn i fod yn gyflogwr mwy cynhwysol[2]

Cyfranogwyr Mewnol:
Wyth grwp ffocws gyda chyfanswm o 44 o gyfranogwyr
Saith o sgyrsiau un-i-un

Cyfranogwyr Allanol:
Pump grwp ffocws gyda chyfanswm o 31 o gyfranogwyr
Naw o sgyrsiau un-i-un

Ffigur 2

Dull a methodoleg

Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi darn o waith byr dymor a gynhaliwyd rhwng mis Mai a Gorffennaf 2021. Mae'n cynnig cipolwg o'r amgylchedd gwaith ar y pryd ac yn dechrau gosod rhai o'r cyfleoedd a'r camau nesaf.

Fel ymgynghorwyr, fe wnaethom fabwysiadu dull ymchwil dysgu gweithredol gan weithio'n agos gyda thîm prosiect RSPB Cymru i ddatblygu a mireinio'r fframwaith ymchwil drwy gydol y prosiect.

Cynhaliwyd yr ymchwil ar ffurf ymchwil bwrdd gwaith (gweler ffigur 1), byrddau 'google jam'[3], grwpiau ffocws mewnol, grwpiau ffocws allanol a sgyrsiau trylwyr gyda phobl ifanc, a chyfweliadau un-i-un mewnol ac allanol (gweler ffigur 2).

Yn ôl Pearson[4]:

> *'I'r rheini sydd ddim yn dewis y llwybr academaidd, mae'r siwrnai dysgu galwedigaethol yn cynnig llwybr llawer mwy cymhleth nad oes ganddo 'sicrwydd' ac eglurder ei gymar academaidd. I'r rheini yr amharir ar eu dysgu neu sy'n profi heriau personol neu anfanteision ar hyd y ffordd, y mae pethau hyd yn oed yn anoddach'.*

Felly, fe wnaethom dargedu y sefydliadau hynny sy'n cefnogi pobl

Mae'r ymchwil wedi'i lywio gan:
Adroddiadau Allanol gan gynnwys:
Ein Dyfodol Disglair; Adroddiad Sgiliau Cenedlaethau'r Dyfodol; cynnig drafft GNC i Lywodraeth Cymru; Ein Dyfodol ar y Tir, Comisiwn Bwyd, Ffermio a Chefn Gwlad; Ymchwil y Senedd i ddiweithdra ymhlith pobl ifanc yn ystod Covid; adroddiad Ymddiriedolaeth y Tywysog ar Covid a diweithdra ymhlith pobl ifanc
Adroddiadau Mewnol gan gynnwys: Cynllun Ieuenctid RSPB, Ebrill 2021; Strategaeth Ieuenctid RSPB 2019; Strategaeth RSPB i 2030; Ffocws ar Bobl Ifanc, 2019 -2020; Arbed Natur drwy Strategaeth Ymgysylltu â Phobl, 2019 - 2022; Prosiect Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant RSPB, Full Colour, 2021; Datblygu gweithlu Gwyrdd yng Nghymru 2020
Gwefannau/tudalennau ar-lein gan gynnwys:
Gyrfa Cymru; Busnes Cymru; Cymru'n Gweithio; RSPB; Swyddi Cefn Gwlad; Hyb GNC - gellir dod o hyd i gyfeiriadau a dolenni yn yr atodiad.

Ffigur 1

[2] Fel y cafodd ei grynhoi o'r Gofyniad Comisiynu a chytunwyd arno gan dîm y prosiect
[3] https://edu.google.com/products/jamboard/
[4] Pearson, 2016

ifanc y tu allan i'r llwybr academaidd.

Oherwydd amseriad yr ymchwil, cynhaliwyd y rhan fwyaf o'r cyfweliadau a'r grwpiau ffocws yn rhithiol fwy neu lai. Gwahoddwyd yr holl bobl ifanc a fu'n ymwneud â'r prosiect drwy sefydliadau allanol, a cheir y manylion yn yr atodiad ar ddiwedd yr adroddiad hwn. Roedd yn bosibl cynnal nifer o'r grwpiau ffocws a'r sgyrsiau allanol gyda phobl ifanc wyneb yn wyneb yn unol ag arferion a gofynion diogelu COVID y sefydliadau allanol.

Sicrhawyd bod holl gyfranogwyr y grwpiau ffocws yn ddienw ac, oherwydd amserlenni a pholisïau sefydliadol gwahanol ar ddata demograffig, ni wnaethom gasglu manylion unigol y bobl ifanc y buom yn siarad â nhw. Rhoddwyd caniatâd oedolyn ar gyfer pob person ifanc o dan 18 oed.

Rhan II: Canfyddiadau allweddol ar gyfer GNC a'r sector eNGO

Beth sy'n Bwysig i Bobl Ifanc?

Mae'r adran hon yn crynhoi'r prif themâu a ddeilliodd o'r grwpiau ffocws gyda phobl ifanc ac y teimlwn sy'n berthnasol nid yn unig i'r RSPB ond i ddatblygiad parhaus GNC.[DG1]

- Maen nhw eisiau gweithio a chael eu cydnabod fel rhai sydd â gwerth;
- Prin yw'r ymwybyddiaeth ymhlith pobl ifanc o'r RSPB a'r sector natur yn gyffredinol a hoffent wybod mwy;
- Mae'r diffyg ymwybyddiaeth hwn yn golygu nad yw'r sector a'r ystod o gyfleoedd o fewn eu maes ystyriaeth;
- Mae'r diffyg ymwybyddiaeth hwn hefyd yn amlwg yn eu rhwydwaith cefnogi sy'n golygu nad yw'n ddyhead hyd yn oed;
- Mae'r ddibyniaeth ar bobl ifanc i fynd at sefydliadau yn rhwystr, yn enwedig i'r rheini sydd heb lawer o hyder, heb gymorth i lywio'r llwybrau mynediad ac sy'n brin o ymwybyddiaeth;
- Doedd gan y rhai a gymerodd ran yn yr ymchwil fawr ddim diddordeb yn y sector ar y dechrau, ond unwaith roedden nhw'n ymgysylltu, cynyddodd y diddordeb yn sylweddol. Yn gyffredinol, hoffent gael eu cefnogi i gael mynediad at y cyfleoedd y gall y sector eu cynnig;
- Mae ganddyn nhw ddiddordeb mewn llwybrau ac maen nhw'n cydnabod gwerth magu profiad a chymwysterau;
- Maen nhw eisiau cael eu cefnogi i ymgysylltu ac nid eu herio i ymgysylltu;Byddai ganddyn nhw ddiddordeb mewn cynnig cyfunol o fewn y sector sy'n cynnig mynediad i ystod o gyfleoedd ac yn symleiddio'r pwyntiau a'r llwybrau mynediad perthnasol;
- Byddent yn barod i wirfoddoli mewn egwyddor, ond yn cydnabod sialensiau hynny yn ymarferol e.e. dibynyddion, effaith ariannol, trafnidiaeth.

Camau Nesaf[5]:

Rôl Llywodraeth	Gweithio gyda GNC a sefydliadau perthnasol eraill i ddatblygu cynnig cyfunol o fewn y sector; Cefnogi'r broses o integreiddio GNC gyda llwybrau cyflogaeth cyfredol ac yn y dyfodol (e.e. Kickstart a phrentisiaethau) yng Nghymru; Darparu dadansoddiad sgiliau o rolau sy'n gysylltiedig â natur – gellir defnyddio hyn fel sail i adeiladu swyddi sy'n bodloni gofynion lefel mynediad a phrofiad;
Rôl Llywodraeth a'r GNC	Buddsoddi mewn rolau cymunedol i weithio mewn cymunedau ac ochr yn ochr â chymunedau i wella a chreu mannau gwyrdd;
Rôl GNC a'r Sector	Darparu llwybrau hyfforddi a datblygu clir a hygyrch i'r rheini sy'n cael mynediad at gynlluniau fel GNC o fewn sefydliadau amgylcheddol a fydd yn mynd i'r afael â datblygiad sgiliau, creu rolau newydd a galluogi i sgiliau gael eu trosglwyddo ar draws y sector a thu hwnt; Ystyried ymatebion creadigol i faterion ymarferol i bobl ifanc sy'n cael mynediad at swyddi ym myd natur fel trafnidiaeth (e.e. darpariaeth beiciau trydan) Datblygu GNC sy'n buddsoddi mewn perthnasoedd allanol, mynd â'r sector i gymunedau ledled Cymru i godi ymwybyddiaeth, cyfleoedd model-rôl ac agor y sector a'r gwaith yn gyffredinol; Cydnabod bod ystod o sefydliadau pobl ifanc i weithio mewn partneriaeth â nhw a buddsoddi yn y gwaith sydd ei angen i feithrin y perthnasoedd hynny – mae'n cymryd amser a buddsoddiad i feithrin perthnasoedd a chreu amgylchedd datblygu cefnogol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn; Sicrhau bod pobl ifanc yn cael eu cefnogi i siapio a chyfrannu at ddatblygiad GNC; Recriwtio rôl/rolau cymorth i ddatblygu llwybrau a meithrin perthnasoedd ledled Cymru; Mynd i'r afael â'r angen i fuddsoddi mewn pobl i sicrhau effaith gynaliadwy a hirdymor ar gyfer byd natur; Cyflwyno ymyriadau gweithredol sy'n adeiladu amgylchedd a fydd yn cefnogi ac yn meithrin y rheini sy'n dechrau gyda'r GNC;
Rôl Sefydliadau Unigol	Diwygio arferion recriwtio fel eu bod yn fwy hygyrch a chefnogol Cytuno ar ddiffiniad sefydliadol ar rolau lefel mynediad a datblygu swyddi sy'n bodloni gofynion lefel mynediad a phrofiad

[5] Am restr manwl o argymhellion, gweler 'Pecyn Cymorth ar gyfer Gweithredu'.

Datblygu prosesau ac arferion mewnol sy'n cydnabod ac yn gwobrwyo sgiliau rhyngbersonol, rheoli perthnasoedd a chefnogi pobl i ddatblygu

Neilltuo rolau lefel mynediad i'r rheini sy'n bodloni'r meini prawf hynny

Rhan III: RSPB Cymru fel Astudiaeth Achos

CANFYDDIADAU YMCHWIL MEWNOL

Manteision ymgysylltu â GNC

Fe wnaethom ddefnyddio grwpiau ffocws mewnol i gwestiynu archwaeth ehangach RSPB Cymru fel sefydliad i ymgysylltu â Gwasanaeth Natur Cenedlaethol. Gallai rhagdybio bod GNC yn cael ei dderbyn yn fewnol fod wedi arwain at linell sylfaen anghywir a dealltwriaeth o ddiwylliant sefydliadol.

Roedd yr ymateb i'r GNC arfaethedig yn bositif a mynegwyd yn eang y manteision i'r ddau sefydliad o ran partneriaeth waith adeiladol. Mae crynodeb o'r manteision hyn i'w gweld isod.

Tabl 1

MANTEISION I RSPB CYMRU O FOD YN GYSYLLTIEDIG Â GNC	MANTEISION I'R GNC O GAEL YR RSPB YN RHAN O'R GNC
Cynyddu amrywiaeth o ran y rhai sy'n cymryd rhan – trwy gyrraedd mwy o bobl, cynnig mwy o gyfleoedd ar draws y sector	Enw da/ profiad / arbenigedd – rydyn ni'n sefydliad cadwraeth enwog, uchel ei barch sy'n dod ag awdurdod ac ansawdd. Gallwn gysylltu'r cysylltiadau rhwng natur ac economeg a helpu gydag atebion
Gwella perthnasedd, ymgysylltu a chysylltiadau cymunedol – a'n helpu i gysylltu â chymunedau, rhoi llais i bobl, bod yn ymwybodol o'r RSPB ac ymwybodol o gyfleoedd gwaith	Ehangder y gwaith/cyfleoedd – daw maint yr hyn a wnawn â llawer o gyfleoedd i gymryd rhan.
Adnoddau Cynyddu sgiliau / cyfleoedd cyflogaeth / capasiti / effaith / potensial - gwell aliniad o'r sgiliau, hyfforddiant, swyddi ac adnoddau sydd eu hangen. Carfan ehangach i gysylltu â hi, sy'n golygu y gellir gwneud mwy, gan ddenu mwy o adnoddau	Effaith - Po fwyaf o bobl, y mwyaf o waith sy'n cael ei wneud a'r mwyaf y mae'r gair yn lledaenu i sectorau eraill

Rhannu syniadau, profiad, gwybodaeth/dylanwadu – cyfle i rannu'r hyn rydyn ni'n ei wybod ac i siapio'r dyfodol	Cysylltiadau/ rhannu
	Eiriolaeth/ lledaenu'r gair

Rolau lefel mynediad yn ymarferol

Gofynnwyd y cwestiynau canlynol drwy fwrdd 'google jam' gan sicrhau bod pawb yn anhysbys:

1. Gan feddwl am rolau lefel mynediad (ar gyfer y rhai heb unrhyw gymwysterau/profiad penodol) beth yw'r llwybrau cyfredol at weithio gyda'r RSPB?
2. Beth mae RSPB Cymru yn ei wneud yn dda wrth ddenu, recriwtio a chadw staff sydd heb gymwysterau penodol?
3. Yn eich barn chi, beth sydd ddim yn gweithio'n dda wrth ddenu, recriwtio a chadw staff lefel mynediad?

O'r ymatebion i'r cwestiynau hyn ac adborth y grwpiau ffocws, mae'n glir bod y canlynol yn cael eu hystyried yn llwybrau lefel mynediad i RSPB Cymru:

- Gwirfoddoli (cadwraeth)
- Interniaethau (di-dâl)
- Prentisiaethau
- Kickstart
- Gwaith tymhorol
- Cyfleoedd masnachol ac arlwyo

Mae'n amlwg bod meysydd o arfer da ar draws y sefydliad ehangach. Er enghraifft, mae'r adran Dechnoleg, sydd bellach mewn partneriaeth â 'Firebrand Apprenticeships', yn defnyddio prentisiaethau er budd gwaith yr adran a datblygiad yr unigolion dan sylw. Yn yr un ffordd, ceir rhai cyfleoedd Kickstart - yng Nghymru adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae'r rhain o fewn y tîm Cyfathrebu a'r tîm Gwirfoddoli gyda dwy swydd arall yn aros i'w recriwtio.

Yn ganolog, mae'r RSPB wedi datblygu partneriaeth Kickstart gyda *Race for Nature* i ehangu mynediad i'r cyfleoedd sydd ar gael, ac o bosib, i ddenu ymgeiswyr mwy amrywiol. Mae Rheolwr Datblygu'r Cynllun Hyfforddi yn gyfrifol am gefnogi/datblygu'r cyfleoedd hyn ymhellach.

Serch hynny, er y gallai'r llwybrau hyn gael eu hystyried yn rhai lefel mynediad, mae trafodaeth bellach yn awgrymu nad ydyn nhw o fewn cyrraedd y rhai sydd heb brofiad neu gymwysterau. Dyma fraslun o ymatebion staff i'r cwestiwn beth mae RSPB Cymru yn ei wneud yn dda wrth recriwtio rolau lefel mynediad:

> *'Dydw i ddim yn credu ein bod ni'n dda iawn ar hyn o gwbl.'*

‘Ydy’r RSPB yn denu staff heb unrhyw gymwysterau neu brofiad?’

‘Dylem fod yn gwneud llawer mwy i ddenu staff o gefndiroedd gwahanol. Er bod pethau wedi gwella’n raddol yn y misoedd diwethaf, mae llawer mwy y gallwn ei wneud.’

‘Gall rheolwyr llinell fod yn gefnogol iawn, yn amyneddgar ac yn dda wrth hyfforddi bobl ifanc i ddysgu sgiliau. Mae’r diwylliant yn gefnogol ac yn ofalgar iawn.’

‘Unwaith rydych chi ‘yn y system’ mae pobl fel arfer yn cael eu gwerthfawrogi ac mae staff / arweinwyr / rheolwyr llinell yn edrych ar ddatblygiad personol a chefnogaeth i dyfu.’

Rhannodd staff sawl maes lle nad oedden nhw’n teimlo eu bod yn gweithio cystal ac angen sylw:

‘Dydy’r adnoddau staff angenrheidiol ddim wastad gennym i gefnogi a hyfforddi staff, sy’n gallu bod yn ddwys o ran llafur.’

‘Mae swyddi’n gystadleuol ac rydyn ni wastad yn cael ymgeiswyr â llawer o brofiad a fydd wastad yn sgorio’n uwch na rhywun sydd heb unrhyw brofiad.’

‘Mae cyllid ar gyfer gwaith yn aml yn funud olaf, yn y byr dymor neu’n canolbwyntio ar gyfalaf, nid yw’n benthyg ei hun i feddwl am ymrwymo i ddatblygu pobl mewn rolau’.

‘Mae ein proses yn rhy gaeth – dydyn ni ddim yn meddwl y tu allan i’r bocs o ran recriwtio ac ystwytho’r sefyllfa.’

Caiff hyn ei ategu gan enghraifft un o’r recriwtiaid Kickstart newydd sydd â gradd meistr mewn Cadwraeth Forol yn ymuno â’r sefydliad mewn rôl Cynorthwyydd Cyfathrebu, oherwydd, mewn amgylchedd cystadleuol, mae hyn yn cynnig pwynt mynediad i'r sefydliad.

Er y gall prentisiaethau a lleoliadau Kickstart fod yn gamau cyntaf i’r sefydliad, mae’n annhebygol y bydd y cyfleoedd hyn yn cael eu llenwi gan y rheini sydd heb gymwysterau da. Dywedodd un cyn brentis iddo ymuno â’r RSPB tua blwyddyn ar ôl gorffen ei Safon Uwch ar ôl gadael ysgol gyda’r hyn sy’n gyfwerth â 13 TGAU, Safon Uwch mewn Mathemateg a Bioleg, a BTEC mewn TGCh. Mae’n werth cymharu y lefel yma o gymwysterau gyda diffiniad Gyrfa Cymru o lefel mynediad, sef TGAU gradd G.

Mynediad i’r sector

‘Criw ecsgliwsif yw’r RSPB’

Mae cadwraeth yn faes cystadleuol, a gyda’r RSPB yn uchel ei barch o fewn y sector, mae’n naturiol y gall fod yn ddetholus iawn wrth recriwtio pobl i’r tîm.

‘Gan fwyaf, mae’r bobl ifanc sy’n dod i weithio gyda RSPB Cymru wedi’u haddysgu i lefel gradd, wedi gwirfoddoli, â chysylltiad hanesyddol â’r sefydliad a/neu’n byw gerllaw’.

Er nad dyna’r bwriad, mae brys y gwaith, yr ymdrech i gyflawni a’r ffaith bod profiadau’r gweithlu ar hyn o bryd ac arferion y sector ehangach wedi arwain at brofiad blaenorol a doniau goddrychol o ymrwymiad, hunanddibyniaeth a phenderfyniad yn cael eu gwerthfawrogi gan y sefydliad.

‘Fel swyddog cadwraeth, treuliais 5-10 mlynedd yn cael profiad, fe wnes i amrywiaeth o leoliadau gan arwain at y rôl sydd gen i’

‘Hyd yn oed gwirfoddolwyr, fe wnaethon ni ddewis y rhai gyda’r cymwysterau gorau ac mae’r holl interniaethau a gwirfoddoli preswyl yn gystadleuol dros ben’

‘Pan wnes i wirfoddoli, ro’n i’n byw ar y dôl, roedd nifer ohonom yn byw mewn tlodi ond roeddem yn benderfynol. Mae’n fater o agwedd’.

‘Mae’n rhaid i bobl gymryd cyfrifoldeb dros eu dysgu eu hunain weithiau a helpu eu hunain – nid ein lle ni yw eu bwydo â llwy. Mae’n dangos lefel o gymeriad os gall rhywun dynnu ei hun drwodd a chael yr hyn sydd ei angen arnyn nhw’.

‘Pam fydden ni’n cyflogi rhywun heb unrhyw gymwysterau pan allwn ni gael pobl â phrofiad?’

Mae’r disgwyliadau hyn yn cael eu hadlewyrchu i ryw raddau yn y gwirfoddoli:

‘Gan fwyaf, mae’r cyfleoedd i wirfoddoli yn mynd i bobl sydd eisoes yn gysylltiedig â hyn – sydd eisoes â phrofiad /diddordeb mewn cadwraeth. Mae’n anodd argyhoeddi safleoedd i gynnwys ymgeiswyr annhebygol’

Nid yw gwirfoddoli, fel ffordd o gael profiad amhrisiadwy o’r sector a mynediad iddo, yn hygyrch i bawb:

‘*Ceir ymdeimlad o fraint. Rydych chi’n ei wneud oherwydd bod gennych yr amser a’ch bod yn gallu fforddio gwneud’.*

Mae’r lefel hon o ddisgwyliad yn rhwystr nid yn unig i’r rheini sy’n dechrau ar eu bywyd gwaith ond hefyd i’r rheini o gefndiroedd annodweddiadol neu a allai fod â chyfrifoldebau ychwanegol yn eu bywydau y tu hwnt i’r gwaith.

Eto i gyd, pan fydd cyfleoedd yn cael eu creu, e.e. drwy Kickstart, gyda 20 o lefydd ar gael ar draws y sefydliad cyfan drwy bartneriaeth *Race for Nature’s Recovery*, nid yw'r nifer a ymgeisiodd wedi bod yr hyn a ddychmygodd y sefydliad. Mae'r rhesymau am hyn yn aneglur - dywedir wrthym y gallai ymwneud â lleoliad y sefydliadau partner, diffyg perthnasedd sefydliadol a/neu frandio RSPB.

Er nad yw rhaglen Kickstart yr RSPB wedi’i gwerthuso eto, mae sgyrsiau gyda darparwyr allanol e.e. We Mind the Gap (gweler adran Pobl Ifanc), yn dangos nad yw darparu’r lleoliadau yn ddigon. Mae angen i sefydliadau sefydlu perthnasoedd cryf gyda’r

asiantaethau cyfeirio, diweddaru'r negeseuon yn rheolaidd a bod yn egnïol wrth gefnogi pobl ifanc i wneud cais.

CANFYDDIADAU O'R GRWPIAU FFOCWS GYDA PHOBL IFANC

> *'Mae'n rhaid i chi ddihuno a dweud 'heddiw, dwi'n mynd i achub y blaned'*

Ceisiodd yr ymchwil ddeall sut byddai pobl ifanc yn ymateb i'r syniad o GNC a'r rolau posib y gellid eu cynnig. Roedd ein ffocws ar bobl ifanc 16-25 oed.

Er bod RSPB Cymru yn cefnogi cyngor ieuenctid gyda chynrychiolaeth o'r pedair gwlad ac yn cynnal nifer o raglenni mewn ysgolion cynradd yn bennaf, ar hyn o bryd ychydig o berthnasoedd uniongyrchol sydd ganddo ymhlith sefydliadau sy'n gwasanaethu pobl ifanc. Ar gyfer yr ymchwil hwn, golygai hynny estyn allan i sefydliadau lle nad oedd dim neu fawr ddim perthynas yn bodoli'n barod.

I gyd, cymerodd tri deg un o bobl ifanc ran. Cynhaliwyd sgyrsiau fel grwpiau ffocws lled-strwythurol ac roedden nhw'n gipolwg gwerthfawr ac yn ddarlun gonest o'r addysg a'r cyfleoedd sydd ar gael.

Mae'n werth cydnabod y gwahaniaethau mewn canfyddiad a phrofiad hyd yn oed o fewn yr ystod oedran a grŵp bach o bobl ifanc a gymerodd ran. Nid yw'n syndod bod y rheini yn y grŵp 16-18 oed yn dibynnu ar y ddarpariaeth a ddarperir gan yr ysgol neu, mewn rhai achosion, y dewis arall i ddarpariaeth ysgol. Byddem yn awgrymu bod angen darn mwy o waith i werthuso'r ddarpariaeth a llwyddiant y llwybr ysgol traddodiadol ochr yn ochr ag amgylcheddau addysgol amgen. Er bod hyn y tu allan i gwmpas y gwaith hwn, mae'n gysylltiedig heb os, ac rydyn ni am gydnabod effaith ffordd gefnogol a mwy hyblyg o ddysgu.

> *'Dwi wedi dysgu mwy fan hyn na pum mlynedd yn yr ysgol uwchradd. Yn yr ysgol, rydw i wedi anghofio beth ddysgais i'*

> *'Rydyn ni gyd yn gwneud cwrs diogelu'r amgylchedd. Does dim ots gen i wneud yr elfen ysgrifennu pan dwi wedi gwneud rhywbeth ymarferol'*

Tra bod y dyfyniadau hyn yn cefnogi'r amgylchedd a ddarperir gan Cynon Valley Organic Adventures, cefnogwyd y teimlad gan y bobl ifanc eraill y buom yn siarad â nhw.

> *'Dyw'r sector addysg ddim yn darparu ar gyfer gwahanol fathau o ddysgu. Dywedir wrthych eich bod yn llai deallus os na allwch chi eistedd i lawr ac ysgrifennu'.*

> *'Mae'r ysgol yn ymwneud ag arholiadau'n unig, yna'n cael eich gorfodi i fynd i'r coleg a'r brifysgol. Chefais i erioed fy nysgu y gallwn i fod yn fi fy hun a dod o hyd i'r hyn dwi eisiau ei wneud'.*

At hynny, roedd nifer o'r rhai yn y grŵp oedran hŷn wedi cael profiad o gael eu sianeli at rywbeth nad oedd yn addas neu'n cyd-fynd â'u diddordebau.

> *'Fe es i i'r coleg ar ôl gadael ysgol ac fe wnes i gwrs doedden i ddim yn ei hoffi...sef iechyd a gofal cymdeithasol. Ro'dd yn gwrs blwyddyn, ond doedden i ddim yn ei hoffi a doeddwn i ddim yn gwybod pa swyddi y gallwn i eu gwneud ar y diwedd'.*

Beth mae pobl ifanc ei eisiau wrth GNC a/neu sefydliad natur

Gellir crynhoi'r gofynion a nodir gan bobl ifanc fel a ganlyn;

- Gwell ymwybyddiaeth o'r sector
- Gwell ymwybyddiaeth o'r swyddi sydd ar gael
- Ymwybyddiaeth a llwybrau clir gyda chyfle i ddysgu a datblygu
- Cynnig ehangach o fewn y sector
- Gwirfoddoli
- Mynediad i wybodaeth
- Cymorth i oresgyn rhwystrau ychwanegol

Gwell ymwybyddiaeth o'r sector

> *'Byddai'n dda bod wedi dysgu am hyn mewn ysgolion, i glywed a dysgu am yr hyn sy'n bosibl yn gynharach. I fod yn onest, pe bawn i wedi, fyddwn i ddim yn eistedd fan hyn'.*

Ar ddechrau pob un o'r grwpiau ffocws, nid oedd gan bron bob un o'r bobl ifanc a gymerodd ran unrhyw wybodaeth am yr RSPB neu sefydliadau natur yn gyffredinol. Ac ar wahân i'r rheini oedd yn ymwneud â lleoliad natur ar hyn o bryd, ychydig o wybodaeth neu ddiddordeb oedd ganddyn nhw yn y sector natur ehangach a chyfleoedd o fewn y gweithlu.

Er bod y diddordeb ar ddechrau'r sesiwn yn brin, erbyn y diwedd, roedd tua 70% o'r rhai a gymerodd ran yn nodi awydd i gael gwybod mwy am ystod eang o gyfleoedd a sut i gael mynediad atyn nhw. Mae hyn yn cyd-fynd ag adroddiad Gwerthuso Academïau Gwyrdd yr Ymddiriedolaeth Genedlaethol[6] sy'n dangos mai dim ond 35% ymunodd â'r rhaglen oherwydd bod ganddyn nhw ddiddordeb yn yr amgylchedd/cadwraeth. Cododd hynny i 74% ar ôl gorffen y rhaglen.

Mae mynediad at wybodaeth a chyfleoedd hefyd yn cael ei bennu gan ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth y porthorion, y llyw-wyr a'r rhwydwaith cymdeithasol ehangach y mae'r bobl ifanc yn gweithredu oddi mewn iddyn nhw. Bydd peidio â bod yn weladwy o fewn y cyd-destun ehangach hwnnw'n cyfyngu ar fynediad a dealltwriaeth pobl ifanc wrth reswm. I ddwyn ymadrodd o'r arena amrywiaeth a chynhwysiant *if you can't see it you can't be*

[6] Prosiect Academïau Gwyrdd: Gwerthuso Prosiect Academïau Gwyrdd yr Ymddiriedolaeth Genedlaethol 2018 – 19

it'. Mae perthnasedd hynny i'r sector natur a chymunedau sy'n cael eu tan-gynrychioli yn berthnasol.

> *'Mae nifer o sefydliadau yn cefnogi pobl ifanc o gefndiroedd amrywiol. Rhannwch y wybodaeth gyda nhw'*

> *'Roedd yn drafodaeth ddiddorol iawn ac wedi gwneud i fi feddwl mwy am y cyfleoedd, y lleoliadau gwaith rydyn ni'n eu cynnig a'r hyn y gallwn ni ei gynnig'*

Drwy gael mwy o bresenoldeb mewn amrywiaeth o lefydd ac ymhlith cymunedau lleol, bydd RSPB Cymru nid yn unig yn ehangu mynediad ond hefyd yn fodel-rôl ac yn dangos yr hyn sy'n bosib.

Yn gyffredinol, roedd y bobl ifanc a gymerodd ran yn yr ymchwil hwn yn agored i'r amrywiaeth lawn o rolau a oedd ar gael ar wefan yr RSPB a gwefannau eraill o fewn y sector. Tra bod tua 30% o'r rheini y siaradwyd â nhw ddim eisiau gweithio yn yr awyr agored, roedden nhw i gyd yn synnu am y nifer a'r amrywiaeth o swyddogaethau a rolau swyddi oedd ar gael. Bu rhywfaint o drafod ynglŷn â rolau nad ydyn nhw'n cael eu hystyried yn naturiol fel rhai sydd o fudd i fyd natur, a chafwyd diddordeb yn swyddogaethau cymorth ehangach y gwaith, e.e. codi arian a marchnata.

Dim ond 15% o'r rheini a gymerodd ran ddywedodd nad oedd yr ystod o rolau a oedd ar gael o unrhyw ddiddordeb iddyn nhw, e.e. mwy o ddiddordeb gan bobl ifanc yn y celfyddydau perfformio, y gyfraith neu ofal cymdeithasol.

Yn y pen draw, roedd gan y rhan fwyaf ddiddordeb mewn cael cyfle i ddeall a datblygu sgiliau a allai naill ai arwain at gyfleoedd gyrfa cysylltiedig neu, o leiaf yn eu galluogi i drosglwyddo sgiliau i leoliadau eraill. Roedd swydd lefel mynediad yn cael ei hystyried fel platfform neu ffordd o fagu sgiliau a phrofiad. Mewn nifer o achosion, nid y swydd oedd yn cyfri fel y cyfryw, gan fod ganddyn nhw brofiad cyfyngedig o beth fyddai'r rolau gwahanol mewn gwirionedd, roedd yn ymwneud mwy â'r ethos, yr ymdeimlad o werth a'r effaith y gallai bod yn rhan o sefydliad ei chynnig.

> *'Dyna'r effaith maen nhw'n ei chael ar y byd – hoffwn i helpu'*

> *'Dibynnu ar sut maen nhw'n helpu pobl, sut mae'n effeithio ar y byd a phopeth. Mae angen iddo wneud gwahaniaeth, dyna beth sy'n bwysig'*

Yn gyffredinol, roedden nhw'n agored i ddysgu am swyddi gwyrdd arferol a rhai mwy anarferol, a rhoi cynnig arnyn nhw.

Yr unig faes lle'r oedd gwrthwynebiad oedd lletygarwch ac arlwyo gyda nifer o bobl ifanc ag enghreifftiau o gael eu trin yn wael a theimlo'n ddiwerth wrth weithio yn y maes hwn.

Yn y pen draw, nid y math o swydd sy'n atal pobl ifanc rhag cymryd rhan, y diffyg ymwybyddiaeth o'r sector yn gyffredinol, amlygrwydd y rolau'n benodol a'r diffyg llwybrau cefnogol i'r sector.

‘Fyddech chi ddim yn gwybod am yr amrywiaeth o gyfleoedd. Rydych chi'n clywed y gair ‘adar’ a ddim yn gwybod bod cryn dipyn o amrywiaeth yno’.

Mynediad a llwybrau clir gyda chyfleoedd i ddysgu a datblygu

O’n sgyrsiau gyda phobl ifanc, mae’n deg awgrymu bod gweithlu parod nad ydyn nhw’n cael eu cyrraedd. Maen nhw’n awyddus i ddysgu ac i ymwneud â rhywbeth cynhyrchiol. O'u safbwynt nhw, mae'n ymddangos ei fod yn ymwneud llai â chreu math penodol o swydd a mwy ynglŷn â chreu llwybrau addas sy'n cynnig cyfleoedd mewn gwahanol bwyntiau mynediad. Yn gyffredinol, maen nhw hefyd yn ymwybodol efallai na fyddan nhw’n aros mewn sefydliad penodol ond maen nhw eisiau sgiliau y gallan nhw fynd â nhw gyda nhw. Felly, mae angen i lwybrau gael eu cydnabod gan fwy nag un sefydliad ac mae angen iddyn nhw gynnwys ystod o bwyntiau mynediad a chyfleoedd dysgu cydnabyddedig.

Mae hyn yn cynnwys cyfleoedd cyntaf i’r rheini â llai o hyder, llai o sgiliau i’w dangos a dealltwriaeth o’r hyn sydd ar gael:

‘Dydw i ddim mor nerfus nawr. Mae Kickstart wedi rhoi profiad, hyder i fi. Wnes i erioed feddwl y byddwn i'n helpu i godi twnnel polythen, ond fe wnes i’

‘Byddwn yn poeni na fyddwn yn gwneud y swydd yn iawn felly hoffwn wybod bod hyfforddiant ar gael. Byddwn yn teimlo'n well yn gwybod hynny'

‘Prentisiaethau – mae’r gair yn codi ofn oherwydd dim am rai blynyddoedd y bues i’n yr ysgol’

Gallai cyfleoedd dilynol hefyd gynnig pwynt mynediad i'r rhai sydd â mwy o ymwybyddiaeth ond sydd dal angen cyfleoedd hyfforddi, fel prentisiaethau.

‘Mae’r cyrsiau yn rhan fawr o’m datblygiad. Dwi eisiau parhau i ddysgu, trosglwyddo’r sgiliau i beth bynnag ddaw nesaf’

Cynnig o fewn y sector ehangach

Byddai’r bobl ifanc y gwnaethom siarad â nhw yn croesawu arlwy mwy cydgysylltiedig o’r sector yn ei gyfanrwydd. Gallai hyn gynnwys sefydliad canolog fel CNG sy’n eu cyflogi a’u cefnogi gyda lleoliadau a mynediad at ddysgu lefel prentisiaeth. Gallai sefydliad o’r fath hefyd gynnig porth neu siop-un-stop i hyrwyddo’r amrywiaeth o gyfleoedd sy’n gysylltiedig â natur sydd ar gael ac i weithio mewn partneriaeth â chyrff eraill fel Gyrfa Cymru a sefydliadau ieuenctid eraill. Byddai hyn o gymorth ychwanegol i'r prentisiaethau hynny sy’n dibynnu ar ddysgu seiliedig ar waith (gweler adran nesaf).

‘Mae’r syniad o sefydliadau yn dod at ei gilydd ac yn cynnig amrywiaeth o opsiynau i roi cynnig arnyn nhw yn sicr yn rhywbeth sy’n apelio’

‘Byddwn yn bendant yn barod am y cyfle i roi cynnig arni ar draws sefydliadau’

Gwirfoddoli

Er na chafodd gwirfoddoli ei ddiystyru fel ffordd o gael mynediad at ddatblygiad sgiliau pe bai’n arwain at gymhwyster clir neu brofiad amlwg, roedd y rhai â chyfrifoldebau

ychwanegol yn ymwybodol iawn o'r rhwystrau y mae'r llwybr hwnnw'n ei olygu iddyn nhw heb dâl.

> *'Byddwn yn gwirfoddoli pe bawn i'n meddwl y byddai'n fy helpu i gael swydd. Byddai'n rhaid i fi wneud rhywbeth arall serch hynny, ariannu fy hun'*

> *'Mae gofal plant yn broblem. Mae fy ngwarchodwr plant newydd ddweud wrtha i ei bod yn gadael, felly mae'n rhaid i fi ddod o hyd i rywun arall'*

> *'Dwi'n dal i allu dysgu sgiliau tra bo chi'n fy nhalu i'*

> *'Byddwn yn gwirfoddoli, rhowch gynnig arni gan ei fod yn dda i'ch CV, a byddwn yn cael swydd pe bai gen i brofiad'*

Mynediad i wybodaeth

Er bod y syniad o brentisiaethau wedi cael derbyniad da yn ein grwpiau ffocws yn gyffredinol, teimlai nifer bod dod o hyd i'r wybodaeth angenrheidiol yn heriol. Caiff nifer o gyfleoedd eu hysbysebu drwy wefannau sefydliadau neu drwy golegau. Mae'n amrywio hefyd yn dibynnu ar ble yng Nghymru rydych chi'n byw.

> *'Does gen i ddim syniad sut rydych chi'n clywed amdanyn nhw. Mae'n rhaid i chi fod yn y coleg i glywed amdanyn nhw'*

> *'Ar ôl 18 oed, rydych chi'n meddwl gwaith, gwaith, gwaith a ddim yn meddwl am y llwybrau eraill hyn. Mae'n gwneud pethau fel hyn mor anodd'*

> *'Fyddwn i ddim yn mynd i goleg i chwilio am y rhain, am brentisiaeth, gan fy mod yn chwilio am waith, felly pam fyddwn i'n mynd i goleg? Mae'r ffaith ei fod yn goleg yn rhwystr'*

Soniwyd hefyd am ddiffyg cymorth personol wrth gael mynediad at rywun a all helpu. Mae cymaint yn cael ei wneud bellach ar-lein e.e. mae gan Gyrfa Cymru wybodaeth ar-lein am wahanol lwybrau i hyfforddiant a chyflogaeth sy'n fan cychwyn. Serch hynny, nid yw ar-lein wastad yn diwallu anghenion y defnyddiwr. Mae'r amrywiaeth o gyfleoedd – o brofiad gwaith i hyfforddiaethau, Kickstart i brentisiaethau, ynghyd â'r sefydliadau 'porthor' amrywiol sy'n gysylltiedig â threfnu lleoliadau, yn ddryslyd ac yn anodd ei lywio. I'r rhai sy'n fwy cyfforddus yn mynd at sefydliad yn uniongyrchol i gael gwybod am gyfleoedd, mae'n anodd gwybod ble i ddechrau. Gall sefydliadau deimlo'n frawychus a gall fod yn anodd gwybod sut i gael ateb i'r cwestiynau.

> *'Y broblem fwyaf yw gwybod gyda phwy i siarad ar y dechrau. Sut wyt ti'n gwybod? Byddai'n well cael yr opsiwn i fynd at berson neu fynd i'w gweld'.*

Byddai cael person sy'n gallu gweithio gyda sefydliadau allanol fel Gyrfa Cymru, ysgolion, colegau, asiantaethau cymorth, a chynnig wyneb croesawgar i bobl ifanc, yn amhrisiadwy.

Disgwyliadau Pobl Ifanc o Sefydliadau

Yn fwy na dim, roedd y bobl ifanc wnaethon ni ymgysylltu â nhw eisiau cael eu gwerthfawrogi, eu meithrin a'u cefnogi. Mae'r syniad o fynd i mewn i amgylchedd gwaith

yn codi ofn ac mae'n bosib bod y rhai ar yr ochr hon i'r farchnad gyflogaeth wedi cael profiadau negyddol yn y gorffennol:

> *'Pan ro'n i'n gweithio ar gyfer hyfforddeiaeth, ro'n nhw'n ymffrostio am y rheini oedd wedi llwyddo ond yn anwybyddu'r rheini oedd yn ei chael hi'n anodd'*
>
> *'Agwedd tuag at weithwyr, byddwn i eisiau rhywle sy'n gofalu am eu gweithwyr'*
>
> *'Hyder. Byddwn i eisiau rhywle cefnogol neu byddwn yn poeni am wneud rhywbeth newydd'*

Byddent yn gwerthfawrogi arferion recriwtio mwy hygyrch a hawdd eu defnyddio a gwybodaeth well am y sefydliadau a'r gwaith maen nhw'n ei wneud. Fel carfan, cyfeiriwyd at arferion moesegol a moesol sefydliadau fel agwedd bwysig.

> *'Bydden i ddim eisiau cael fy nghysylltu gyda chwmni sydd ag enw gwael'*
>
> Neu
>
> *'Pe bai cwmni yn cael ei gysylltu â hiliaeth neu unrhyw beth fel yna'*

Rhwystrau Eraill

Nid yw'n syndod bod trafnidiaeth yn broblem.

> *'Trafnidiaeth. Nid pawb sy'n gallu fforddio gyrru neu eisiau gwneud hynny hyd yn oed*

Mae hon yn broblem gyfarwydd ar draws y sector nad yw'n cael ei thaclo o hyd. Ar gyfer sefydliad fel RSPB Cymru, mae'n fwy cymhleth oherwydd lleoliad y prif safleoedd cyflogaeth. Yn yr hirdymor, mae'r opsiynau i fynd i'r afael â hyn yn cynnwys lobïo cyllidwyr a Llywodraeth Cymru, datblygu partneriaeth gyda Thrafnidiaeth Cymru a chwarae rôl ehangach yn yr angen am rwydweithiau eraill er budd natur a phobl. Yn y byr dymor, mae angen mwy o greadigrwydd. Un ateb yw archwilio'r defnydd o feiciau trydan ac i'w cynnig fel rhan o'r rôl - yn benodol, ond nid yn ecsgliwsif, i bobl ifanc mewn ardaloedd gwledig.

Sylw cyffredinol

Fel nodyn cyffredinol, drwy gydol y gwaith hwn, rydyn ni wedi clywed nifer o sylwadau (sydd heb eu cyfyngu i RSPB yn unig) am y ffaith bod pawb eisiau siarad â phobl ifanc ond eto pan fyddan nhw'n ceisio gwneud hynny, dydyn nhw ddim yn gallu dod o hyd iddyn nhw. Fel ymgynghorwyr, tra'n bod ni'n cydnabod ac yn cymeradwyo'r diddordeb mewn ymgysylltu â phobl ifanc, mae angen pwysleisio'r hyn sy'n amlwg – mae ymgysylltu â phobl ifanc yn cymryd amser. Mae pob perthynas yn cymryd amser. Os yw sefydliadau eisiau ymgysylltu â phobl ifanc yn effeithiol, mae angen iddyn nhw fuddsoddi amser ac adnoddau i feithrin y perthnasoedd hynny. Mae angen i berthnasoedd o'r fath fod o fudd hefyd i'r ddwy ochr, neu fel arall, pam y byddai unrhyw un, yn ifanc neu'n hŷn, yn trafferthu?

ADOLYGIAD O'R CYD-DESTUN ALLANOL

Mae'n bwysig cydnabod bod cefnogaeth ar gael i bobl ifanc sydd yn yr ysgol / coleg er nad yw'n glir a yw hyn yn llwyddiannus yn gyffredinol. Enghraifft o hyn yw'r gwasanaethau a ddarperir yng Ngholeg Caerdydd a'r Fro:

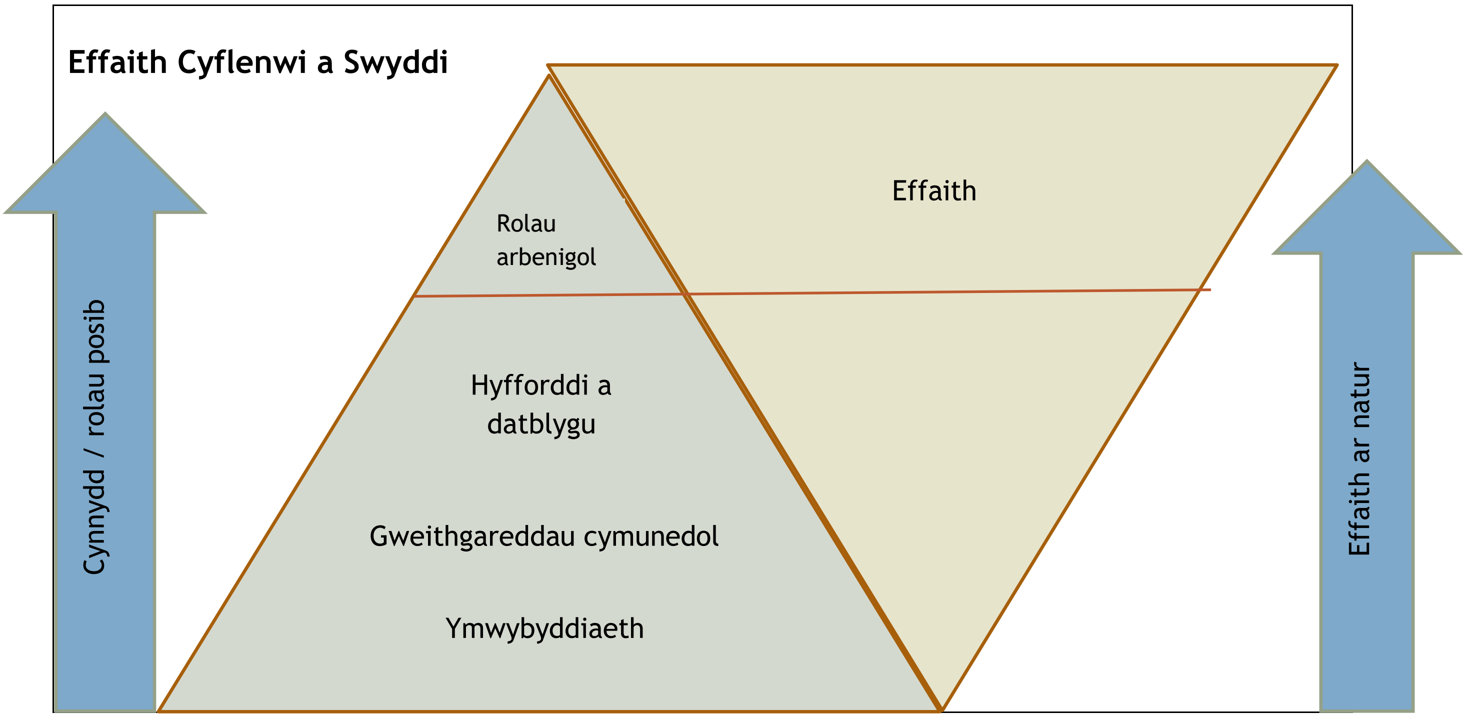
> *'... Mae'r Tîm Gyrfaoedd a Syniadau yng Nghaerdydd a'r Fro yn cynnig amrywiaeth o wasanaethau i'n myfyrwyr, sy'n cynnwys arweiniad personol (llwybrau cynnydd, helpu i chwilio am swyddi, ceisiadau i Addysg Uwch), maen nhw hefyd yn helpu gyda CV's, paratoi am gyfweliad ac yn cynnal digwyddiadau a gweithdai gydol y flwyddyn'* Rebecca Lewis, Cydlynydd Cyflogaeth a Dilyniant

Mae sefydliadau eraill yn cynnig cefnogaeth, cymorth a chyngor. Mae We Mind the Gap yn cynnig rhaglenni 3 a 12 mis gyda thâl:

> *'Rhaglen rithiol 3 mis i bobl ifanc 16 – 18 oed. Cyfle i fagu sgiliau a phrofiadau newydd a gyda chefnogaeth mentor, adeiladu cynllun ar gyfer dyfodol disglair; rhaglen 12 mis sy'n newid bywydau pobl ifanc 18+ oed gan gynnwys chwe mis o waith cyflogedig, lleoliadau gwaith, sesiynau hyfforddi a mentora, diwrnodau gweithgareddau a phrofiadau'*

Er bod rhaglenni o'r fath yn gallu gweithio'n dda i'r rheini sydd angen llawer o gefnogaeth, dydyn nhw ddim ar gyfer pawb a allai elwa nac yn hysbys iddyn nhw. Mae staff We Mind the Gap hefyd wedi tynnu sylw at yr amser mae'n ei gymryd i feithrin ymddiriedaeth ac ymgysylltu â phobl ifanc cyn iddyn nhw ymuno â rhaglen. Tra bod Kickstart yn cael ei ystyried yn werthfawr, mae'r ffaith ei fod yn dibynnu ar y bobl ifanc i gymryd cyfrifoldeb ac i gysylltu â'r sefydliad sy'n lletya yn gallu bod yn rhwystr ynddo'i hun.

> *'Hefyd gall gymryd amser hir i ymgysylltu â'r person ifanc oherwydd eu pryder. Rydyn ni wedi cael un oedd ddim yn gallu siarad â staff (i wneud yr asesiad cychwynnol) ... cymerodd bythefnos i'w chael i gytuno i gyfarfod. Mae'r elfen bersonol yn bwysig iawn. Nid mater o beidio ag eisiau ymgysylltu â'r rhaglen yw hyn gan y byddan nhw'n aml yn dangos hynny drwy'r gwaith maen nhw'n ei wneud gartref. Hyder yw'r broblem yn aml'* Staff cymorth We Mind the Gap



Ffigur 3

Mae adroddiad RSPB Cymru *Estimating the Scale* yn nodi'r angen am swyddi gwyrdd yn y dyfodol:

Math o fuddsoddiad	Cyflogaeth (FTE)
Adfer a chreu cynefinoedd â blaenoriaeth	1,000
Adfer a chreu nodweddion ffiniol	1,151
Cyngor ar reoli tir er lles yr amgylchedd	87
Gwella a chreu mannau gwyrdd dinesig	500
Plannu coetir ychwanegol ar gyfer carbon sero net	167
Enillion net bioamrywiaeth	114
Rheoli rhywogaethau estron goresgynnol	20
Arolygon, monitro a gwerthuso cadwraeth natur	20
Cynllun datblygu twristiaeth sy'n seiliedig ar natur	3,875
Cyfanswm	**6,934**

Tabl 2

Mae'n amlwg bod angen creu swyddi o fewn y sector ehangach yn y dyfodol, ond eto, ceir adroddiadau am niferoedd mawr o geisiadau am rolau cyfredol ac, mae'r broses a adroddwyd gan lawer o staff cymwys a phrofiadol o geisio cael cyflogaeth yn y sector, yn awgrymu y byddai unrhyw rôl newydd yn cael ei llenwi'n gyflym gan unigolion profiadol sydd eisoes wedi cymhwyso ac sy'n ysu i weithio o fewn y sector. Felly, rydyn ni'n dadlau

bod prinder sgiliau oddi mewn i RSPB Cymru ar hyn o bryd neu yn y dyfodol. Yn hytrach, awgrymwn bod prinder rolau a swyddi ar gael i'r rheini sydd â phrofiad a phrinder llwybrau i ddatblygu, cyflogi ac ymgysylltu â chynulleidfa amrywiol.

Rydyn ni'n argymell bod RSPB Cymru yn:

- Cytuno ar ddiffiniad o rolau lefel mynediad sy'n cydnabod y gofynion hyfforddi a datblygu, a lle bo'n bosib, neilltuo'r rolau hynny i recriwtiaid lefel mynediad;
- Dadansoddi'r gwaith natur a amlinellir yn y tabl uchod gan nodi'r math a lefel y sgil sydd ei angen ar gyfer pob categori. Defnyddiwch hwn i adeiladu swyddi sy'n bodloni gofynion mynediad a phrofiad ac i ddatblygu llwybrau dysgu a gyrfa rhwng y ddau;
- Creu rolau cymunedol i weithio mewn cymunedau a gyda chymunedau i wella a chreu mannau gwyrdd dinesig (gweler Perthnasoedd a phresenoldeb allanol isod);
- Yn dibynnu ar sefydlu GNC yng Nghymru, naill ai
    - Ystyried cynnig cyfleoedd secondio i staff cyfredol yr RSPB i GNC i gefnogi prosiectau ac i reoli cyfleoedd i bobl ifanc fel rhan o gynlluniau datblygu staff. Bydd hyn, yn ei dro, yn arwain at gyfleoedd mewnol a llwybrau datblygu posib i staff eraill. Neu,

- Creu rolau newydd a fydd yn cefnogi ac yn rheoli timau o bobl ifanc sy'n cyflawni rhywfaint o'r gwaith adfer a amlinellir yn y tabl uchod. Bydd hyn yn gofyn am gyllid a/neu gefnogaeth gan GNC neu gorff cyllido arall.

Datblygu llwybrau

Fel y nodir uchod, mae angen datblygu llwybrau i'r sefydliad a'r sector, ac, er ein bod yn cydnabod y gall fod awydd i ddarparu ystod eang o rolau a chyfleoedd ar unwaith drwy gynlluniau fel Kickstart, rydyn ni'n cwestiynu budd tymor hwy unrhyw ddull gweithredu annibynnol. Er y gallai gwneud hynny fod o fudd i amrywiaeth y sefydliad yn y byr dymor, heb rolau a chyfleoedd dilynol mae'r effaith hirdymor yn debygol o fod yn brin i'r sefydliad, natur a'r bobl ifanc eu hunain. Roedd gan y bobl ifanc wnaethon ni ymgysylltu â nhw ddiddordeb mewn cyfleoedd a oedd yn arwain at rywle - gallai'r man cychwyn fod yn gymharol fyr, fel hyfforddeiaeth, ond mae'n bwysig iawn cael syniad o 'beth nesaf' – beth yw'r llwybrau sy'n agor o ganlyniad i gwblhau lleoliad penodol?

Mae profiad diweddar ar draws y sefydliad wrth recriwtio rolau Kickstart hefyd yn dangos nad yw sicrhau'r rolau yn unig yn ddigon. Rydyn ni'n argymell dull mwy cynaliadwy sy'n meithrin gallu, cymorth, cyfleoedd ac sy'n datblygu perthnasoedd cymunedol yn raddol ac ar yr un pryd. Yn gryno rydyn ni'n argymell i RSPB Cymru[7]:

- 1+ rôl partneriaeth a datblygu yng Nghymru i gefnogi'r broses o greu rolau lefel mynediad, parodrwydd sefydliadol, gan gynnwys cymorth i reolwyr llinell, a meithrin perthnasoedd;
- Erbyn Rhagfyr 2021 cynyddu nifer y rolau Kickstart yng Nghymru (a 5 ychwanegol wedi'u neilltuo i bobl ifanc â chymwysterau a/neu brofiad cyfyngedig i gyd-fynd â'r

[7] Mae enghraifft o gynllun gwaith i roi hyn ar waith i'w gweld yn Rhan 3 o'r 'Pecyn Cymorth ar gyfer Gweithredu'. Ceir manylion am bartneriaethau a chyfleoedd posib yn Rhan 2 o'r Pecyn Cymorth.

4 rôl sydd eisoes ar gael yng Nghymru. Gellid gwneud hyn drwy asiantaethau cymorth eraill fel Ymddiriedolaeth y Tywysog, Gyrfa Cymru neu CGGC. Mewn gwirionedd, byddem yn argymell dull aml-asiantaeth ac yn cynghori bod deiliad y swydd uchod yn ymchwilio ymhellach ac yn meithrin perthnasoedd. Os yw'r cynllun Kickstart yn parhau[8] gellir parhau i ehangu nifer y lleoliadau. Fel arall, mae Twf Swyddi Cymru yn darparu mecanwaith ar gyfer lleoliadau, er gyda chyfraniad i gyflogwyr o 50% tuag at gyflogau yn hytrach na'r 100% drwy Kickstart;

- Datblygu llwybrau dilyniant clir i bobl ifanc sy'n cysylltu Kickstart gyda phrentisiaethau ac yn cynnig cyfweliadau i swyddi sydd wedi'u neilltuo;

Cynnig rolau prentisiaeth ychwanegol mewn adrannau y tu hwnt i Wasanaethau Technoleg (4 yn y flwyddyn gyntaf).

Ailgynllunio arferion recriwtio

Fel y nodwyd uchod, nid yw arferion recriwtio cyfredol o reidrwydd yn addas ar y diben. Er bod llawer y gellir ei wneud i newid hyn, rydyn ni'n argymell y canlynol yn y lle cyntaf:

- Cytuno ar ddiffiniad o rolau lefel mynediad a neilltuo'r rolau hynny sy'n cyd-fynd â'r meini prawf;
- Ar gyfer rolau lefel mynediad, symud at broses recriwtio sy'n rhoi pwyslais ar agwedd e.e. parodrwydd i ddysgu, brwdfrydedd, yn hytrach na phroses sy'n seiliedig ar gymwysterau a phrofiad
- Paru gofynion y rôl yn glir i'r swydd fel nad oes angen gofynion gormodol ar gyfer rolau lefel mynediad
- Cynnig gwahanol ffyrdd o ymgeisio – mae nifer o sefydliadau yn cynnig ceisiadau ar ffilm, powerpoint a/neu'r datganiad addasrwydd arferol y gofynnir amdano fel arfer
- Ar gyfer y rolau lefel mynediad, addasu'r broses gyfweld i alluogi i bobl ragori e.e. anfon cwestiynau fel bod pobl yn gallu paratoi, lleihau pa mor ffurfiol yw'r cyfweliad
- Neilltuo rhai rolau i brentisiaid a graddedigion Kickstart a sicrhau cyfweliad iddyn nhw

Awgrymiadau gan Bobl Ifanc ar Recriwtio

'Mwy o enghreifftiau, lluniau, fel bod pobl yn gwybod beth yw'r swyddi/gwirfoddoli'

'Dangoswch beth all pobl ei wneud, beth maen nhw'n ei wneud. Fel bod pobl yn cael eu hysgogi'

'Cyfryngau cymdeithasol, cael lluniau gwell. Dangoswch fwy o rolau a chyfleoedd a dywedwch wrthym amdanyn nhw'

---

[8] Mae'r cynllun Kickstart cyfredol, sy'n cael ei ariannu gan y Llywodraeth, fod i orffen ddiwedd Rhagfyr 2021, gyda chyllid (100% i gyflogwyr) yn parhau tan fis Mehefin 2022 ar gyfer lleoliadau sy'n dechrau ym mis Rhagfyr. Nid oes dyddiad gorffen ar gyfer Twf Swyddi Cymru (50% o gyllid i gyflogwyr).

'Byddwch yn realistig, dywedwch, dewch atom ni ac fe gewch chi hyn, rydyn ni'n gwneud hyn. Dywedwch wrthym beth fyddwn yn ei wneud o ddydd i ddydd'

'Byddai clywed profiadau pobl eraill yn dda'

'Siaradwch am y manteision wrth y person. Beth fyddan nhw'n ei gael o'r profiad a beth allan nhw ei wneud, fel newid yr amgylchedd'

'Byddwn i eisiau lluniau cyn ac ar ôl er mwyn gweld y gwahaniaeth y gallwn ei wneud'

'I'r RSPB, pe bydden nhw'n dangos mwy o'r hyn maen nhw'n ei wneud a beth yw'r swydd a'r pethau y byddech chi'n eu gwneud'

Adnoddau Ychwanegol

Mae angen adnoddau ychwanegol i gefnogi pobl ifanc gael mynediad at rai o'r rolau hyn. Yn draddodiadol, mae llety wedi'i gynnig gyda rhai rolau, ac er y gallai hynny fod yn ddefnyddiol, nid yw'n lleihau'r rhwystrau personol sy'n wynebu rhai o'r bobl ifanc rydyn ni wedi ymgysylltu â nhw e.e. y rhai â dibynyddion, cymunedau sy'n aros yn y cartref teuluol am gyfnod hwy a'r rhai â hyder isel neu orbryder.

Mae teithio yn parhau i fod yn un o'r rhwystrau mwyaf ac rydyn ni'n argymell edrych ar ddewisiadau eraill fel cynlluniau cyfeillio sy'n cefnogi rhannu lifft a chyllid ar gyfer beiciau trydan.

Dyna pam mae mynd â phrosiectau a rhaglenni allan i gymunedau yn argymhelliad arall hefyd, gweler isod.

Perthnasoedd a phresenoldeb allanol

> *'Ydw (wedi clywed am sefydliadau natur) ond dim ond am olew yn rhywle. Anifeiliaid wedi'u gorchuddio mewn olew ac angen gwirfoddolwyr. Byddai'n well canolbwyntio ar y llefydd rydych chi ynddyn nhw. Pe baech chi'n gwybod bod damwain ar garreg eich drws rydych chi'n fwy tebygol o gymryd sylw a gofal. Os yw'n ardal rydych chi'n ei hadnabod, bydd yn denu'ch sylw. Pe bai gennych lun o ganol eich tref byddech yn cymryd gofal a sylw'.*

Yn gyffredinol, nid oedd y bobl ifanc y buom yn siarad â nhw yn ymwybodol neu roedd ganddyn nhw wybodaeth gyfyngedig iawn o'r RSPB a'r sector natur yn gyffredinol. Eu profiad addysgol oedd cael eu sianelu i'r sefydliad addysg nesaf neu, os nad yn academaidd ond yn lwcus, eu cyfeirio at lwybrau anacademaidd traddodiadol. Serch hynny, roedd rhai y buom yn siarad â nhw yn teimlo eu bod wedi'u hanghofio.

Cododd ein sgyrsiau gyda phobl ifanc y cwestiwn am gyfalaf diwylliannol a chymdeithasol. Nid oedd y bobl ifanc wnaethon ni ymgysylltu â nhw yn rhan o rwydweithiau a chymunedau lle roedd gan y sector natur bresenoldeb neu berthnasedd canfyddedig. Heb ddod i gysylltiad â'r gwaith, y bobl a'r canlyniadau mewn lleoliadau sy'n bwysig iddyn nhw, byddan nhw'n parhau i fod yn ddatgysylltiedig. Fel y dywedodd aelod o staff:

> *'Os nad oes gennych gysylltiad â byd natur a ddim eisiau dysgu amdano, yna dydych chi ddim eisiau ei achub'*

Er mwyn i hyn newid, mae angen buddsoddiad mewn perthnasoedd, presenoldeb cymunedol, cael eich gweld a chael eich gweld yn cael effaith. Bydd hyn yn ei dro yn rhoi cyfleoedd i greu mwy o swyddi.

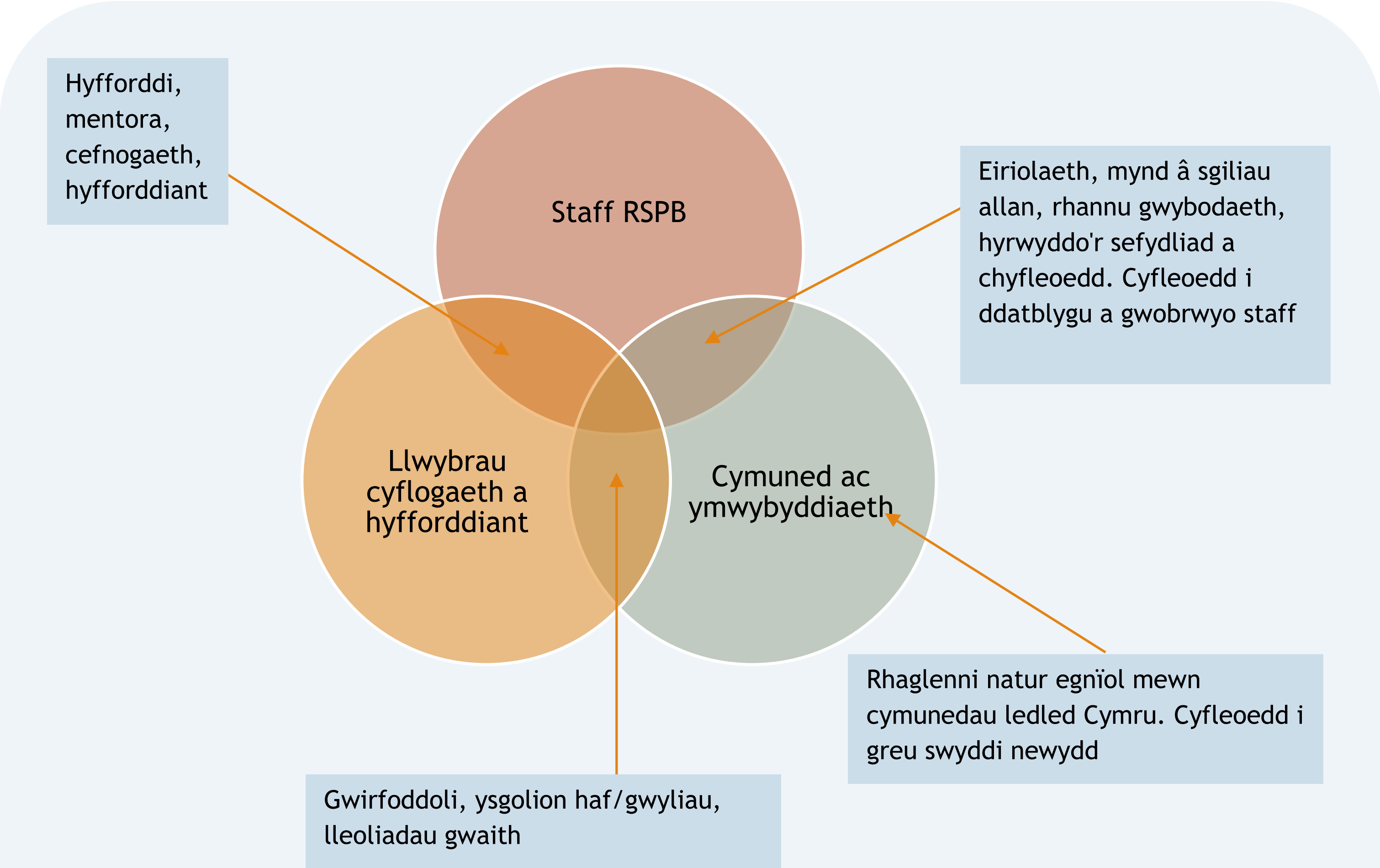
Mae enghraifft o sut gallai hyn weithio i'w gweld yn y model rhesymeg yn Ffigur 4 isod, ac yn Rhan 1 o'r 'Pecyn Cymorth ar gyfer Gweithredu' sy'n cyd-fynd ag ef.

Rydyn ni'n argymell y canlynol:

- RSPB Cymru i ddatblygu rhaglen waith sy'n mynd allan ac yn chwarae rhan egnïol a pharhaus yn y cymunedau a'r mannau lle gellir dod o hyd i bobl. Mae hwn yn waith newydd ac mae angen i'r RSPB newid o ganolbwyntio'n unswydd ar gyflawni effeithiau natur i gydnabod rôl bobl leol wrth gyflawni'r effeithiau hynny. Meithrin perthnasoedd cymunedol a chefnogi mentrau cymunedol i gefnogi a gweithio dros natur yn lleol
- Dyma gyfle i ddatblygu rolau newydd o fewn y sefydliad ac i'r rheini hefyd gefnogi hyfforddeiaethau, lleoliadau a phrentisiaethau fel cyfleoedd lefel mynediad
- Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r sefydliad weithio a chael mynediad i'r sgiliau sydd ar gael ar hyn o bryd yn y gymuned a chynnig cyfleoedd i ddatblygu sgiliau eraill. Ochr yn ochr â chodi ymwybyddiaeth, bydd y dull hwn yn cysylltu â buddion ar gyfer natur ac adferiad economaidd drwy greu cyfleoedd am swyddi a chodi rôl a phroffil natur a'r sefydliadau sy'n cefnogi natur e.e. gweler ffigur 4.
- I ddatblygu a hyrwyddo diwylliant mewnol sy'n cefnogi, yn gwerthfawrogi ac yn gwobrwyo
    - sgiliau rhyngbersonol o ran rheoli pobl a mentora,
    - yn frwd dros gynhwysiant a,
    - datblygu a meithrin perthnasoedd allanol.

Fel y dyfynnwyd yn yr adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gan Full Colour: '*Mae angen cefnogaeth, adborth ar ymddygiad personol a her ar bobl yn ogystal â gwybodaeth os ydyn nhw am gymryd y daith bersonol i ddod yn fwy cyfartal a chynhwysol yn eu hymddygiad eu hunain. Yn y pen draw, mae diwylliant sefydliad yn cynnwys ymddygiadau unigolion ac mae p'un a ddaw Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn rhan o ddiwylliant RSPB yn dibynnu ar barodrwydd pobl i addasu eu hymddygiadau naturiol*'

Kickstart



Ffigur 4

Atodiad – cydnabyddiaeth a chyfeiriadau

Diolch yn arbennig i'r bobl ifanc a fynychodd y grwpiau ffocws ac i'r sefydliadau canlynol a gynhaliodd y sesiynau:

Cynon Valley Organic Adventures

Mae Cynon Valley Organic Adventures yn gangen o'r West Midlands Open College Network ac yn cynnig amrywiaeth o gyrsiau sy'n gweddu i bob math o anghenion. 'Mae ein lleoliadau ysgol yn amrywio o ran amser/cyflawniad ac mae gennym rywbeth at ddant hyd yn oed y dysgwyr sydd wedi ymddieithrio fwyaf. Rydyn ni'n cynnig opsiynau lleoliad hyblyg i ysgolion i weddu i anghenion unigol'.

https://cynonvalleyorganicadventures.com/

We Mind the Gap (Wrecsam) a We Mind the Gap (Yr Wyddgrug)

Wedi'i leoli yng Ngogledd Cymru a Gogledd Orllewin Lloegr, mae'n cynnig amrywiaeth o raglenni, gan gynnwys: Rhaglen rithiol i bobl ifanc 16+. Rhaglen sy'n newid bywydau pobl ifanc 18+ oed gan gynnwys cyflogaeth â thâl am chwe mis, lleoliadau gwaith, sesiynau hyfforddi a mentora, diwrnodau gweithgaredd a phrofiadau.

https://wemindthegap.org.uk/

EYST: Tîm Cymorth Ieuenctid a Lleiafrifoedd Ethnig

Wedi'i sefydlu yn 2005 gan grŵp o bobl ifanc o leiafrifoedd ethnig yn Abertawe. Bellach ceir grwpiau yn Abertawe; Wrecsam; Caerdydd a Chasnewydd. Wedi'i anelu at lenwi'r blwch yn y ddarpariaeth i bobl ifanc 11-25 o leiafrifoedd ethnig drwy ddarparu gwasanaeth cymorth holistig, diwylliannol sensitif i ddiwallu eu hanghenion. Yn cynnig amrywiaeth o wasanaethau gan gynnwys addysg, cyflogaeth, iechyd, cymorth i deuluoedd a diogelwch cymunedol. Ei nod yw herio a gwrthsefyll ystrydebau negyddol am amrywiaeth ethnig a chynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth am gymunedau amrywiol sy'n byw yng Nghymru, gan wella cydlyniant cymunedol.

http://www.eyst.org.uk/

Grŵp Ieuenctid Erddig

Mae Clwb Ieuenctid Erddig yn glwb sydd wedi ennill gwobrau, drwy geisio cynnig lle diogel a chyffrous i bobl ifanc dyfu, datblygu a mwynhau bod yn ifanc. Mae Clwb Ieuenctid Erddig yn cyfuno gwaith ieuenctid a gwirfoddoli.

Rhestr o ymchwil bwrdd gwaith

DOGFENNAU ALLANOL A ADOLYGWYD

Ein Dyfodol Disglair

Cenedlaethau'r Dyfodol

Cenedlaethau'r Dyfodol, adroddiad sgiliau

Future Fit Nesta

Hil, Ethnigrwydd a Chyflogaeth

Adroddiad TUC ar greu swyddi

Pearson: llwybrau i waith

Cynnig Drafft GNC i Lywodraeth Cymru

Ein Dyfodol yn y Tir, Comisiwn Bwyd, Ffermio a Chefn Gwlad

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol

Sicrhau bod Kickstart yn Gweithio

Gwirfoddoli amgylcheddol ymhlith pobl ifanc

Ymchwil y Senedd i ddiweithdra ymhlith pobl ifanc yn ystod Covid

Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid: COVID-19 a rhagolygon gyrfa pobl ifanc

Mynegai Ieuenctid Ymddiriedolaeth y Tywysog

Adroddiad Ymddiriedolaeth y Tywysog ar Covid a diweithdra ymhlith pobl ifanc

Economeg Pontio / Cyfeillion y Ddaear: Cynllun argyfwng ar gyfer swyddi gwyrdd

Cynllun Gweithredu Adfer Natur i Gymru 2020 i 2021

DOGFENNAU MEWNOL A ADOLYGWYD

Cynllun Ieuenctid RSPB, Ebrill 2021

Strategaeth Ieuenctid RSPB 2019

Strategaeth RSPB tan 2030

Canolbwyntio ar Bobl Ifanc, 2019 -2020

Strategaeth Achub Natur Drwy Ymgysylltu â Phobl, 2019 - 2022

Datblygu gweithlu Gwyrdd yng Nghymru, Matt Rayment, 2020

Briff ar GNC, Tabea Wilkes

Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant gan Full Colour, Mawrth 2021

SEFYDLIADAU A DDYFYNNWYD FEL ENGHREIFFTIAU PERTHNASOL

Coleg Caerdydd a'r Fro (tîm gyrfaoedd a syniadau)

Gyrfa Cymru

Tîm Cymorth Ieuenctid Ethnig

We Mind The Gap

Hyfforddiant Gogledd Cymru

Cynon Valley Organic Adventures

Coleg y Mynydd Du

Ras i Adfer Natur

Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru

Coleg Llandrillo

Ymddiriedolaeth y Tywysog

Coleg Pen-y-bont

Coleg Gwent

Coleg Gogledd Swydd Amwythig

Grŵp Coleg Castell-nedd Port Talbot

GWEFANNAU: Gyrfa Cymru/ Llywodraeth /Hyfforddiant/ Gyrfaoedd/ Canllawiau Prentisiaethau / Kickstart

https://careerswales.gov.wales/

https://careerswales.gov.wales/getting-a-job/jobs-growth-wales

https://careerswales.gov.wales/courses-and-training/funding-your-studies/react-funding

https://careerswales.gov.wales/courses-and-training/traineeships

https://wcva.cymru/funding/kickstart-scheme/

https://www.gov.uk/government/collections/kickstart-scheme

https://gov.wales/funding-support-employment-and-training-wales

https://businesswales.gov.wales/skillsgateway/skills-and-training-programmes/staffing/employability-skills-programme

https://careerswales.gov.wales/apprenticeships

https://gov.wales/coronavirus-reconstruction-challenges-and-priorities-html
https://workingwales.gov.wales/

PRENTISIAETHAU / LLEOLIAD / CYFLEOEDD GWAITH (DETHOLIAD)

https://www.nationaltrust.org.uk/features/green-academies-project

https://www.plantlife.org.uk/uk/blog/cennad-lichen-apprenticeship-scheme-update

https://botanicgarden.wales/get-involved/work-for-us/

https://naturalresources.wales/about-us/jobs-and-placements/jobs/job-listing-page/?lang=en

https://acwcerts.co.uk/web/framework/2511-2

https://wcg.ac.uk/page/1599/dyffryn-gardens-wales-national-trust-apprenticeship-information

https://www.countryside-jobs.com/volunteers/apprenticeships-and-interns

https://cat.org.uk/courses-and-training/graduate-school/courses/?gclid=Cj0KCQjws-OEBhCkARIsAPhOkIZ_Y8qS9ydfNbKwkYCmm4BMJXo5ZmhCQ44

https://www.rspb.org.uk/about-the-rspb/about-us/rspb-job-vacancies/getting-your-dream-job/

https://www.conservation-careers.com/job/wellbeing-trainee-kickstart-scheme/
https://www.youthemployment.org.uk/

Arall

Hyb GNC

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol

Gwerthusiad Prosiect Academïau Gwyrdd 2019 – Ymddiriedolaeth Genedlaethol