

Cefnogaeth i bobl ifanc i weithio yn y sector amgylcheddol: Adolygiad ymchwil



Awdur: Simon Nash

Mawrth 2020



Cefnogaeth i bobl ifanc i weithio yn y sector amgylcheddol

Adolygiad ymchwil

Cynnwys

1. Cyflwyniad	3
2. Crynodeb Gweithredol	5
3. Effeithiau'r cynlluniau yn y gorffennol a chyfredol ar wella cyflogadwyedd i bobl ifanc	8
4. Mentrau cyfredol y Llywodraeth	14
5. Y farchnad swyddi gyfredol i bobl ifanc	16
6. Rhwystrau i bobl ifanc rhag dod yn rhan o'r sector amgylcheddol	17
7. Amrywiaeth yn y sector a'r effeithiau mae'n eu cael ar bobl ifanc	19
8. Bylchau yn yr wybodaeth bresennol	21
9. Casgliadau.....	22
Atodiad 1 – Y tri newid allweddol mae pobl ifanc eisiau eu gweld	25
Atodiad 2 – Cydnabyddiaeth	26
Atodiad 3 – Rhestr o brosiectau Our Bright Future a'u lleoliad.....	27
Atodiad 4 – O'r Adroddiad Cyfnewid Polisi: Y ddwy ochr i amrywiaeth	28
Atodiad 5 – Y straeon tu ôl i'r ystadegau	29
Atodiad 6 – Astudiaethau Achos	30
Atodiad 7 – Rhestr o gyfeiriadau.....	34

1. Cyflwyniad

Comisiynwyd yr adroddiad hwn gan Our Bright Future¹ i ystyried yr angen am sefydlu cefnogaeth dymor hir gan y llywodraeth a chyllidwyr ar gyfer cynlluniau hyfforddiant cyflogaeth sy'n rhoi cyfle i bobl ifanc sicrhau cyflogaeth ystyrlon yn y sector amgylcheddol, a ystyrir yma yn yr ystyr ehangaf². Cefnogaeth i gael swyddi amgylcheddol yw'r ail o'r Tri Chais sydd wedi'u datblygu ar y cyd â phobl ifanc (Atodiad 1). Mae'r adroddiad wedi'i fwriadu ar gyfer cynulleidfaoedd sydd â diddordeb yn effaith cynnwys pobl ifanc mewn cynlluniau cyflogaeth, a sut gellid gwella hyn wrth symud ymlaen, gan ganolbwyntio'n benodol ar y sector amgylcheddol.

Mae'r adroddiad yn edrych ar y canlynol:

- Effaith cynlluniau cyflogaeth yn y gorffennol a'r presennol i wella cyflogadwyedd pobl ifanc
- Mentrau cyfredol y llywodraeth sy'n cefnogi cyflogadwyedd pobl ifanc
- Y farchnad swyddi bresennol ar gyfer pobl ifanc
- Rhwystrau i bobl ifanc sy'n ymuno â'r sector amgylcheddol
- Amrywiaeth yn y sector a'r effeithiau mae hyn yn eu cael ar bobl ifanc
- Bylchau yn yr wybodaeth gyfredol

Tynnir sylw at bwyntiau dysgu allweddol ar ddiwedd pob sesiwn a nodir camau nesaf ymarferol ac argymhellion a gyfeirir at lywodraethau a sefydliadau amgylcheddol ar y diwedd.

Mae Our Bright Future yn rhaglen ledled y DU gyda phrosiectau ledled Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Yn ei gwaith polisi ac eiriolaeth, mae'r rhaglen yn cydnabod cyd-destunau datganoledig Cymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon.

Mae'r defnydd o'r term 'llywodraethau' yn yr adroddiad ymchwil hwn yn cyfeirio at y llywodraethau ledled y DU.

Methodoleg

Mae'r adroddiad yn defnyddio amrywiaeth o ffynonellau data:

- tystiolaeth a gyflwynwyd gan fwy nag 20 o sefydliadau (Atodiad 2) sy'n gyfrifol am gyflwyno prosiectau hyfforddiant ieuencid yn y sector amgylcheddol
- adborth pobl ifanc o weithdai
- cyfweiliadau dros y ffôn gyda rheolwyr prosiectau
- astudiaethau achos a gyflwynwyd gan brosiectau Our Bright Future
- adroddiad gwerthusiad canol tymor Our Bright Future a gynhyrchwyd gan ERS Ltd a Collingwood Environmental Planning
- adolygiad llenyddiaeth ac ymchwil desg

¹ <http://www.ourbrightfuture.co.uk/about/>

² Mae'r sectorau'n cynnwys cadwraeth natur, cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, asesu amgylcheddol, gwyddoniaeth amgylcheddol, coedwigaeth, sgiliau gwledig, datblygu cynaliadwy, rheoli gwastraff, ansawdd dŵr ac aer.

Am Our Bright Future

Mae Our Bright Future yn rhaglen o 31 o brosiectau unigol ledled y DU (a restrir yn Atodiad 3) sy'n dod â'r sectorau amgylcheddol ac ieuencid at ei gilydd. Mae'r prosiectau'n unedig o ran y nod cyffredin o rymuso pobl ifanc (11 i 24 oed) i arwain newid amgylcheddol yn y dyfodol. Gan amrywio o ran graddfa, o'r lleol i'r cenedlaethol, mae'r prosiectau'n canolbwyntio ar weithgareddau fel cynnwys pobl ifanc mewn cadwraeth amgylcheddol ymarferol, eu cynnwys mewn hyfforddiant galwedigaethol, eu cefnogi i ddatblygu eu hymgyrchoedd eu hunain yn ymwneud â materion amgylcheddol a'u helpu i sefydlu eu mentrau cynaliadwy eu hunain.

Mae Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol wedi buddsoddi £33m i gefnogi'r rhaglen sy'n cael ei rheoli gan gonsortium o wyth sefydliad³ dan arweiniad yr Ymddiriedolaethau Natur (TWT).

Gweledigaeth Our Bright Future yw i bobl ifanc gael yr hyn maent yn ei haeddu: planed iach, economi wyrddach ffyniannus a dyfodol disglair. Nod sylfaenol ei holl weithgareddau yw grymuso ac ysbrydoli pobl ifanc i wneud eu dyfodol yn fwy disglair ac arwain newid cynyddol yn eu cymunedau a'u hamgylchedd lleol.

³ Yr Ymddiriedolaethau Natur (TWT); Centre for Sustainable Energy (CSE); Field Studies Council (FSC); The Conservation Volunteers (TCV); Ymddiriedolaeth y Mileniwm Cymoedd Sir Efrog (YDMT); Cyfeillion y Ddaear; Uprising a'r National Youth Agency.

2. Crynodeb Gweithredol

Yn 1978 lansiwyd y Rhaglen Cyfleoedd Ieuenctid ac mae mwy na 29 o raglenni hyfforddiant cyflogaeth ieuenctid wedi'u cefnogi gan lywodraeth y DU wedi dilyn. Mae llawer wedi'u rhoi o'r neilltu cyn eu cwblhau ac eraill wedi'u hailwampio'n aml oherwydd diffyg canlyniadau amlwg. Mae hyn yn gysylltiedig â gwerthuso annigonol neu newid blaenoriaethau gwleidyddol ac economaidd.

Fodd bynnag, ceir tystiolaeth gref sy'n awgrymu bod rhoi pecyn cymorth llawn i bobl ifanc a'r math cywir o brofiad gwaith – yn ddelfrydol gyda thâl ychwanegol a gobaith o swydd ar ei ddiwedd – yn hanfodol.

Ar hyn o bryd nid oes cynllun penodol gan y llywodraeth wedi'i dargedu at gefnogi hyfforddeiaethau cyflogaeth na phrentisiaethau ar gyfer yr amgylchedd o fewn y sectorau masnachol neu statudol. Mae'r bwlch yn cael ei lenwi gan y sector elusennol ac mae'r sefydliadau darparu uniongyrchol yn gweithio mewn partneriaeth yn aml â rhaglenni a gyllidir gan y Loteri Genedlaethol a rhaglenni cronfa gymdeithasol yr UE.

Fodd bynnag, mae'r byd yn wynebu argyfwng hinsawdd ac er mwyn i'r DU ymateb yn effeithiol i'r heriau amgylcheddol a throsglwyddo i economi carbon isel, bydd angen sgiliau newydd yn ogystal â chreu swyddi newydd⁴. Ceir tystiolaeth gref o'r adroddiad presennol sy'n awgrymu y gellir cyflawni hyn drwy roi'r cynlluniau hyfforddi cywir i bobl ifanc i weithio yn y sector amgylcheddol.

Mae rhaglenni hyfforddi llwyddiannus yn dangos priodoleddau allweddol ar dair lefel wahanol:

1. Lefel Strategol

- Cyllid dibynadwy yn y tymor hir
- Partneriaethau cadarn a chydweithio rhwng sefydliadau i rannu arfer gorau
- Cefnogaeth ymddiriedolwyr ac uwch arweinwyr i oresgyn rhwystrau o ran cynnwys pobl ifanc
- Dull cyffredin o gasglu data a dangosyddion perfformiad allweddol er mwyn gallu adrodd yn ystyrlon ar effaith
- Mae angen dadansoddi anghenion sgiliau a chynllunio'r gweithlu ar gyfer y sector amgylcheddol
- Cysylltiadau ag ysgolion a Cholegau Addysg Bellach
- Dilyniant gyrfa cydnabyddedig ar ôl hyfforddiant

⁴ [Cyfeillion y Ddaear: Tackling climate change, reducing poverty](http://www.greenerjobsalliance.co.uk)
<http://www.greenerjobsalliance.co.uk>
<https://www.weforum.org/agenda/2014/09/climate-change-unemployment-clean-jobs/>

2. Lefel sefydliadol

- Cydnabod yr angen am weithlu amrywiol sy'n adlewyrchu'r gymuned leol, gan gynnwys ethnigrwydd, iechyd corfforol a meddyliol, hunaniaeth o ran rhywedd
- Strategaethau recriwtio a chadw sy'n gyfeillgar i bobl ifanc
- Prosesau a pholisïau recriwtio cynhwysol sy'n cefnogi anghenion gweithlu amrywiol
- Diwylliant sefydliadol sy'n cydnabod anghenion penodol pobl ifanc
- Canolbwyntio ar brofiad bywyd a photensial yn hytrach na chymwysterau academaidd mewn perthynas â gofynion mynediad
- Amgylchedd hyfforddiant gwaith positif

3. Lefel cyfranogwr

- Cefnogaeth bersonol a dwys a gynigir gan staff o ansawdd uchel
- Cyflog byw lefel mynediad i hyfforddeion
- Canolbwyntio ar feithrin hyder, sgiliau meddal, gweithio mewn tîm a phrofiad gwaith amrywiol
- Cyflogaeth sefydlog mewn hyfforddiant ac mewn cyflogaeth
- Gallu'r cynllun i fod yn hyblyg er mwyn diwallu anghenion unigol (gweithio hyblyg a lleoliadau wythnos waith 4 diwrnod)
- Cydnabod yr anawsterau o ran cael mynediad i gludiant i hyfforddiant a gwaith
- Eglurder ar gyfleoedd dilyniant gyrfa ar ôl hyfforddiant

Mae'r adroddiad hefyd yn darparu argymhellion i sefydliadau amgylcheddol i sicrhau, wrth gynllunio cyfleoedd hyfforddi i bobl ifanc yn y dyfodol, eu bod yn ymateb i anghenion pobl ifanc ac yn cynnig y profiad mwyaf effeithiol a chynhwysol.

Gelwir ar sefydliadau amgylcheddol i wneud y canlynol:

- ymgysylltu â llywodraethau a sefydliadau cyllido i sicrhau cymorth ariannol tymor hir ar gyfer cynllun hyfforddiant cyflogaeth newydd
- datblygu dull ar y cyd o hyfforddi, achredu a mesur effaith
- datblygu camau gweithredu clir sy'n ymdrin â materion cyfun amrywiaeth a diffyg cynhwysiant drwy ymgysylltu ag Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr, Cyngor Cenedlaethol y Mudiadau Gwirfoddol (NCVO), Cymdeithas Prif Weithredwyr y Mudiadau Gwirfoddol (ACEVO), Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA), ac eraill i gynnal sgwrs ar draws y sector am amrywiaeth a chynhwysiant
- sicrhau'r dalent gywir ac adlewyrchu cymdeithas fodern, gan gynyddu amrywiaeth gymdeithasol ac ethnig ei phobl
- datblygu dull ar y cyd o gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol

Mae Our Bright Future yn galw ar lywodraethau ledled y DU i gyllido cynlluniau hyfforddi newydd a fyddai'n caniatáu i'r sector amgylcheddol gefnogi pobl ifanc i yrfaoedd amgylcheddol, cadwraeth, garddwriaethol a gyrfaedd eraill. Mae'r dystiolaeth a gasglwyd ar gyfer yr adroddiad hwn yn dangos sut mae sefydliadau amgylcheddol yn chwarae rhan bwysig o ran helpu pobl ifanc i gael gwaith, yn enwedig y rhai nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant ac sy'n dod o gefndir difreintiedig. Mae'n dangos bod rhaglenni hyfforddi deinamig sy'n cael eu

cyllido'n dda yn rhoi'r sgiliau a'r profiad sydd eu hangen ar bobl ifanc i sicrhau cyflogaeth.

Mae cyfle yn awr i sector yr amgylchedd weithio gyda llywodraethau ledled y DU i ddatblygu rhaglenni hyfforddiant amgylcheddol newydd sy'n seiliedig ar degwch a chydaddoldeb, gan alluogi cenhedlaeth o bobl ifanc i weithio mewn swyddi sydd o fudd i'r amgylchedd, yr unigolyn a'r gymdeithas ehangach.

Yn fwy nag ar unrhyw adeg arall efallai, mae angen buddsoddi yn y genhedlaeth nesaf a'r amgylchedd drwy wella'r sgiliau sydd eu hangen i gefnogi'r newid i economi carbon isel a, thrwy wneud hynny, cadarnhau'r sylfeini natur y mae llawer o'n cyfoeth, ein hiechyd a'n lles yn dibynnu arnynt.

3. Effeithiau'r cynlluniau yn y gorffennol a chyfredol ar wella cyflogadwyedd i bobl ifanc

Yn ystod yr 20 mlynedd ddiwethaf bu nifer o gynlluniau a gyllidwyd gan y llywodraeth a'r tu allan i'r llywodraeth gyda'r nod o wella cyflogadwyedd pobl ifanc. Mae llywodraethau olynol y DU wedi defnyddio cynlluniau hyfforddiant galwedigaethol ar raddfa fawr wedi'u targedu'n ddaearyddol i fynd i'r afael â diweithdra ymysg pobl ifanc ac mae'r sector elusennol wedi ymgysylltu â chyllidwyr i gynllunio a darparu cynlluniau hyfforddi penodol. Mae llawer o'r cynlluniau wedi bod yn rhai tymor byr oherwydd argaeledd cyllid neu wedi'u canslo ar fyr rybudd oherwydd newidiadau ym mholisi'r llywodraeth.

Mae'r adran hon yn edrych ar sampl gynrychioliadol o gynlluniau blaenorol a chyfredol.

Cynlluniau Blaenorol

Dechreuodd y cynllun **V inspired** yn 2008. Cafwyd llawer o enghreifftiau yn dangos sut oedd y cynllun hwn yn cefnogi pobl ifanc i gael gwaith, ac mae llawer ohonynt bellach mewn swyddi arwain yn y sector amgylcheddol. Mae ei lwyddiant yn cael ei grynhwio gan un unigolyn a ddechreuodd ar ei lleoliad yn 2008 ac mae bellach yn arwain rhaglen Addysg Amgylcheddol gydag elusen gadwraeth fawr, gan reoli cyllideb o fwy na £650,000 a gyda chyfrifoldeb am 21 o staff⁵.

Cyflwynwyd **The Future Jobs Fund** (FJF) gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) yn 2009 fel ymateb i bryderon sylweddol am effeithiau tymor hir diweithdra cynyddol ymysg pobl ifanc. Penderfynodd y Llywodraeth Glymblaid ddod â'r FJF i ben yn fuan ar ôl dod i rym ym mis Mai 2010, gan nodi costau uchel er gwaethaf asesiad cadarnhaol gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn 2012 a ddaeth i'r casgliad bod y gronfa wedi llwyddo i helpu pobl i lwyddo yn y farchnad lafur yn y tymor hir⁶. Erbyn mis Mawrth 2011, pan lenwyd y swyddi FJF diwethaf, roedd y rhaglen wedi lleoli 105,220 o bobl mewn cyflogaeth dros dro⁷.

Pan gaeodd y gronfa, creodd Groundwork, mewn partneriaeth â'r Ffederasiwn Tai Cenedlaethol, fwy na 6,000 o swyddi, gan gynnwys: cynghorwyr effeithlonrwydd ynni, gofalmwyr cymdogaeth, gweithwyr rheoli tir a gweithwyr ailgylchu. O'r 6,259 o unigolion a gyflogwyd drwy'r rhaglen, gweithiodd 73% y lleoliad 26 wythnos llawn, ac aeth mwy na 1,400 o unigolion ymlaen i sicrhau swyddi gyda chyflogwyr y tu allan i'r gronfa⁸.

Rhwng 2009 a 2010, darparodd yr Ymddiriedolaethau Natur fwy na 1,090 o leoliadau'r Future Jobs Fund, gan gyflwyno profiad gwaith amrywiol i bobl ifanc, yn amrywio o'r rhai heb unrhyw gymwysterau neu sgiliau i raddedigion. Amcangyfrifwyd bod 35% wedi mynd i waith neu addysg llawn amser yn sgil

⁵ Ymddiriedolaeth Natur Sir Gaerhirfryn

⁶ [Yr Adran Gwaith a Phensiynau. Impacts and Costs and Benefits of the Future Jobs Fund: 2012](#)

⁷ [Centre for Economic and Social Inclusion: Future Jobs Fund: Gwerthusiad cenedlaethol annibynnol: 2011](#)

⁸ [Youth Unemployment and the Future Jobs Fund: Tystiolaeth ysgrifenedig a gyflwynwyd gan Groundwork UK: 2010](#)

lleoliadau⁹. Mae hyn yn cymharu'n dda â'r ffigurau mwyaf uniongyrchol gymaradwy yn yr adroddiad gwerthuso ar yr FJF yn ei chyfanrwydd, a gynhaliwyd gan CESI¹⁰. Nododd gwerthusiad CESI gyfradd canlyniadau swyddi yn amrywio o 21% i 41% ar draws eu hardaloedd astudiaethau achos, yn seiliedig ar ffurflenni a lenwyd ar ôl cwblhau swydd FJF.

Cyflwynwyd **Rhaglen Waith yr Adran Gwaith a Phensiynau** yn 2011 gan lywodraeth glymblaid y DU fel partneriaeth gyda chontractwyr y sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol gyda'r prif nod o helpu pobl ddi-waith yn y tymor hir, a'r rhai'n wynebu'r perygl mwyaf o hynny, i waith am gyfnodau estynedig o amser.

Ym mis Gorffennaf 2014, adroddodd y Swyddfa Archwilio Genedlaethol ar gynnydd y Rhaglen Waith, gan dynnu sylw at y ffaith bod tua 296,000 o bobl wedi cyflawni canlyniadau swyddi, a bod 687,000 wedi cwblhau dwy flynedd ar y Rhaglen Waith.

Rhwng 2014 a 2017, darparodd y rhaglen **Hyfforddiant Sgiliau Bywyd Gwyllt ar gyfer Gyfa mewn Cadwraeth Natur** a gyllidwyd drwy Sgiliau ar gyfer y Dyfodol Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol 57 o leoliadau hyfforddi mewn amrywiaeth o sgiliau cadwraeth ar gyfer pobl o gefndiroedd amrywiol ar draws 4 Ymddiriedolaeth Natur yn Ne Orllewin Lloegr; Dyfnaint, Dorset, Gwlad yr Haf a Sir Wilt. Mae pedwar deg saith (82%) o unigolion sydd wedi'u hyfforddi'n dda'n cael eu cyflogi bellach yn y sector, gyda'r 10 arall mewn hyfforddiant pellach¹¹.

Roedd **Talent Match** yn rhaglen gwerth £106 miliwn a gyllidwyd gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol i gefnogi pobl ifanc rhwng 18 a 24 oed oedd angen cefnogaeth ychwanegol i'w helpu ar hyd eu llwybr at gyflogaeth. Targedodd Talent Match bobl ifanc a ystyriwyd fel y rhai pellaf oddi wrth y farchnad lafur. Mae hyn yn cynnwys pobl ifanc ddi-waith yn y tymor hir a phobl ifanc sydd â bywydau cymhleth ac sy'n wynebu rhwystrau lluosog i gyflogaeth.

Gweithiodd Talent Match (TM) ar ddull yn canolbwyntio ar ieuenctid o weithredu, gan roi dyheadau a dymuniadau pobl ifanc yn gyntaf, cyn rhai'r gwasanaethau oedd yn eu cefnogi. Gweithredwyd Talent Match mewn 21 o ardaloedd Partneriaethau Menter Lleol (LEP) ledled Lloegr gyda lefelau uchel o ddiweithdra ieuenctid. Gweithredwyd y rhaglen am bum mlynedd rhwng 2014 a 2018¹². Cymerodd 22,230 o bobl ifanc ran yn 3.5 mlynedd y rhaglen a sicrhawyd 5,362 o swyddi newydd, gan gynnwys mwy na 260 o fusnesau newydd/pobl hunangyflogedig.

Cynlluniau Presennol

Darparodd mwy nag 20 o sefydliadau adborth a straeon ysbrydoledig o'r cynlluniau presennol. Roedd esiamplau unigol o werthuso effaith eithriadol a darparodd y data ansoddol gan y cyfranogwyr gywirdeb i'r wybodaeth a gasglwyd a gwell dealltwriaeth o safbwyntiau ac anghenion pobl ifanc. Un thema gyffredin oedd bod

⁹ Yr Ymddiriedolaethau Natur, yr adroddiad Natural Deal. Growing our human and natural capital together: 2013

¹⁰ <http://www.cesi.org.uk>

¹¹ [Wildlife Skills – Training for a Career in Nature Conservation. Adroddiad Gwerthuso Tachwedd 2017](#)

¹² [Talent Match - achievements and lessons for programme and policy design, adroddiad briffio 2018](#)

cynlluniau o fudd i bobl ifanc o ran meithrin hyder, datblygu sgiliau a phrofiad a daeth nifer o linyddau cyson i'r amlwg, gan gynnwys y canlynol:

- Mae ystod eang o brofiadau drwy gynlluniau hyfforddi yr un mor bwysig os nad pwysicach i'r unigolyn nag ennill cymwysterau. Nododd adolygiad o gynllun Hyfforddeiaeth Rheoli Gwirfoddolwyr yr Ymddiriedolaeth Genedlaethol¹³ bod y canlyniadau gorau ar gyfer pobl i gyd yn brofiadol ac yn bwysicach nag achrediad (h.y. profiad o weithio i'r Ymddiriedolaeth, gwell dealltwriaeth o sut mae'r sector treftadaeth yn gweithio, profiad ym myd gwaith).
- Mae pobl ifanc o gefndiroedd NEET heb gymwysterau yn gyffredinol ac yn ceisio ardystiad achrededig yn ogystal â phrofiad ymarferol o'r ardystiad hwnnw i'w helpu i gael mynediad i'r gweithle.
- Roedd rhoi cyfle i bobl ifanc ddatblygu "sgiliau meddal" fel rhan o raglenni hyfforddi yn elfen hanfodol o'r hyfforddiant.
- Mae amgylcheddau hyfforddiant gwaith cadarnhaol yn gwneud i bobl deimlo'n dda amdanynt eu hunain ac yn gwella cymhelliant a hunan-barch unigol gan arwain at sgiliau personol a phroffesiynol gwell.
- Roedd staff cymorth a swyddogion prosiect o ansawdd uchel yn allweddol i lwyddiant rhaglen¹⁴.

Wrth i'r adroddiad hwn gael ei ysgrifennu, mae **Rhaglen Our Bright Future** wedi gweithio gydag 85,788 o bobl ifanc, llawer mwy na'r targed cyffredinol o 60,000 o bobl ifanc. Ymhlith yr uchafbwyntiau hyd yma mae'r canlynol:

- Bron i 4,000 o gymwysterau neu ddyfarniadau wedi'u hennill gan gyfranogwyr, gyda thua 80% ohonynt wedi'u hachredu.
- 758 o bobl ifanc wedi dechrau gweithio, hyfforddi a gwirfoddoli. O blith y rhain, mae 283 wedi cael gwaith cyflogedig ac mae'n ymddangos bod llawer o'r swyddi yn y sector amgylcheddol/cynaliadwyedd.
- 214 o brosiectau entrepreneuriaidd wedi'u sefydlu (50 o fusnesau a 164 o fentrau)¹⁵.

Isod ceir detholiad o brosiectau Our Bright Future sy'n dangos effaith y rhaglen ar gyflogadwyedd pobl ifanc:

- Mae'r rhaglen Arweinyddiaeth Amgylcheddol Uprising wedi'i chynllunio i helpu pobl ifanc i ddeall y farchnad swyddi a dod o hyd i swyddi gwerth chweil. Yn 2018, symudodd 60% o gyfranogwyr¹⁶ y rhaglen i gyflogaeth llawn amser ac roedd 98% o'r cyfranogwyr yn teimlo'n fwy hyderus am symud i waith llawn amser.
- Nod Rhaglen Tomorrow's Natural Leaders Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog yw gwella sgiliau a grymuso pobl ifanc i weithredu ar brosiectau ac ymgyrchoedd amgylcheddol yn Sir Efrog. O blith cyfranogwyr y flwyddyn gyntaf, roedd 19 allan o'r 21 o bobl ifanc mewn cyflogaeth neu addysg bellach ac, o blith y rhain, aeth 13 ymlaen i yrfa yn sector yr amgylchedd.¹⁷
- Mae rhaglen Partneriaeth Sgiliau Gwledig Fife Our Bright Future yn rhoi sgiliau a phrofiad i bobl ifanc 11 i 24 oed i wneud gwahaniaeth yn eu cymuned leol ac ar

¹³[Skills for the sector: Gwerthusiad o achrediad yr Hyfforddeiaeth Rheoli Gwirfoddolwyr \(VMT\) yn yr Ymddiriedolaeth Genedlaethol; 2017](#)

¹⁴[Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog, Tomorrow's Natural Leaders](#)

¹⁵[Adroddiad Gwerthuso Canol Tymor Our Bright Future 2019](#)

¹⁶[Rhaglen Arweinyddiaeth Amgylcheddol Uprising](#)

¹⁷ Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog, Tomorrow's Natural Leaders, Adroddiad Blwyddyn 2: 2018

gyfer yr amgylchedd. O blith y 31 o hyfforddeion prentis, enillodd 28 y cymhwyster Prentisiaeth Fodern a thri mis ar ôl cwblhau'r hyfforddiant, roedd 24 mewn cyflogaeth a phedwar mewn addysg bellach.¹⁸

- Nod rhaglen One Planet Pioneers Dinas Amgylchedd Middlesbrough¹⁹ yw datblygu sgiliau pobl ifanc drwy brosiectau amgylcheddol, digwyddiadau neu weithgareddau untro a rhoi iddynt ystod o brofiadau i'w dangos i ddarpar gyflogwyr. Cafodd y prentisiaid waith tymhorol ym maes gwaredu gwastraff, cynnal a chadw tiroedd, rheoli stoc a hyfforddwyr teithio llesol.

Adroddodd rhaglenni hyfforddi eraill a gyllidwyd gan grantiau am y canlynol:

Nod prosiect **Keeping it Wild**²⁰ **Ymddiriedolaeth Natur Llundain** sy'n cael ei gyllido gan Gronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol yw grymuso ac ysbrydoli 600 o bobl ifanc 11 i 12 oed o gefndiroedd sydd wedi'u tangynrychioli ar hyn o bryd mewn treftadaeth naturiol i ddysgu sgiliau hanfodol gan hefyd ddarganfod, gwarchod a rhannu eu profiadau o lefydd gwyllt y brifddinas. Ar ôl blwyddyn, cofnododd y prosiect bod 9 hyfforddai (95%) wedi dweud eu bod wedi dysgu sgiliau newydd i'w helpu gyda chyflogadwyedd ac mae tri hyd yma wedi sicrhau cyflogaeth yn sector yr amgylchedd.

Nod rhaglen hyfforddeiaeth **Natural Talent UK Conservation Volunteers**, sy'n cael ei chyllido gan Sefydliad Esmée Fairbairn, yw cynyddu arbenigedd i leihau'r bwlch sgiliau ecolegol sy'n wynebu'r DU. Yn dilyn y cynllun, aeth 92% o hyfforddeion naill ai i gyflogaeth yn y sector cadwraeth neu i addysg bellach²¹.

Mae **Rhaglen Sgiliau ar gyfer y Dyfodol Cronfa Dreftadaeth y Loteri**²² yn cefnogi sefydliadau sy'n darparu lleoliadau hyfforddi yn y gwaith i ddiwallu prinder sgiliau'r sector treftadaeth a helpu gydag amrywiaeth y gweithlu. Rhwng 2014 a 2017, darparodd y rhaglen Hyfforddiant Sgiliau Bywyd Gwyllt ar gyfer Gyrfa mewn Cadwraeth Natur, a gyllidwyd drwy Sgiliau ar gyfer y Dyfodol Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol, 57 o leoliadau hyfforddi mewn amrywiaeth o sgiliau cadwraeth i bobl o gefndiroedd amrywiol ar draws 4 Ymddiriedolaeth Natur yn Ne Orllewin Lloegr; Dyfnaint, Dorset, Gwlad yr Haf a Sir Wilt. Mae 47 (82%) o unigolion hynod gymwys yn cael eu cyflogi yn y sector bellach, gyda'r 10 arall mewn hyfforddiant pellach, neu disgwylir iddynt gael gwaith yn fuan iawn. Mae'r rhaglen hyfforddi Llwybrau Gwyllt a gefnogir drwy'r un gronfa'n canolbwyntio ar hyfforddeion heb unrhyw hyfforddiant ffurfiol ymlaen llaw yn y sector cadwraeth. Mae'r hyfforddeion yn ymuno â chynllun hyfforddi cynhwysfawr seiliedig ar waith, gan gynnwys cymwysterau diwydiant allweddol fel hyfforddiant llif gadwyn a thorwr llwyni, a bwrsari o £1000 y mis i dalu am gostau byw tra byddant yn hyfforddi. Yn gyffredinol, mae'r 15 allan o'r 21 (71%) o hyfforddeion sydd wedi'u recriwtio hyd yma o gefndiroedd wedi'u heithrio (h.y. ag anabledd neu gyflwr iechyd tymor hir, DALIE, neu heb eu haddysgu at lefel gradd). Y targed oedd 50%²³.

¹⁸ [Centre for Stewardship: Prosiect Our Bright Future Fife](#)

¹⁹ [One Planet Pioneers, Dinas Amgylchedd Middlesbrough](#)

²⁰ [Ymddiriedolaeth Natur Llundain Keeping it Wild Blwyddyn 1 Adroddiad Gwerthuso 2019](#)

²¹ [The Conservation Volunteers](#) Sefydliad Esmée Fairbairn Astudiaeth Achos 2018

²² [Sgiliau ar gyfer y Dyfodol Cronfa Dreftadaeth y Loteri](#)

²³ [Ymddiriedolaeth Natur Dorset, Rhaglen Hyfforddi Wild Paths](#)

Mae **cynllun hyfforddeion Nature Skills Ulster Wildlife**²⁴ yn darparu enghraifft arfer gorau o raglen achrededig gyda thâl am flwyddyn, sydd wedi cyflawni cyfraddau cyflogaeth uchel ar ôl y cynllun yn sector yr amgylchedd ers 5 mlynedd. Hefyd mae Partneriaeth Belfast Hills yn darparu Cynllun Wardeiniaid Dan Hyfforddiant byrrach, gwirfoddol sydd, unwaith eto, wedi bod yn gam gwerthfawr iawn i bobl ifanc sy'n dymuno cael gwaith sy'n gysylltiedig â'r amgylchedd. Mae **Ymddiriedolaeth Venture** yn canolbwyntio ar ddatblygiad personol mewn grwpiau yn niffeithdir a chymunedau awyr agored yr Alban ac mae'n cynnig datblygiad sgiliau craidd i **bobl ifanc**, gyda chymorth cyflogadwyedd wedi'i anelu at y rhai sy'n chwilio am hyfforddiant pellach a chynnydd i gyflogaeth²⁵. Yn ystod y chwe blynedd diwethaf mae'r grŵp wedi gweithio gyda bron i 1000 o bobl ifanc. Mae wedi gweld 78% o gyfranogwyr yn gwella eu hyder, cynyddodd 75% eu hystod o sgiliau cyflogadwyedd ac fel rhan o'r rhaglen (sy'n cefnogi 644 o ferched), aeth 60% o ferched a gwblhaodd y siwrnai wyllt ymlaen i gyflawni o leiaf un 'cyrchfan positif' (addysg, cyflogaeth, hyfforddiant neu wirfoddoli)²⁶.

Mae **Prosiect EVOLS (Dysgwyr Awyr Agored Gwirfoddol Amgylcheddol)** yn helpu pobl rhwng 13 a 18 oed sy'n agored i niwed i ddatblygu eu sgiliau drwy waith cadwraeth ymarferol fel plannu coed a gweithgareddau gan gynnwys dringo, abseilu a chaciocio. O ganlyniad, mae 100 oedd o bobl ifanc yng Nghaeredin wedi gwella eu hiechyd, eu lles a'u siawns am swydd²⁷.

Pwyntiau dysgu allweddol

Mae'r cynlluniau a adolygwyd wedi dangos y canlynol:

- Mae cynlluniau hyfforddi'n llwybrau bwydo hanfodol i bobl ifanc gael gwaith.
- Mae pobl ifanc yn magu hyder ac yn cynnal cymhelliant drwy gymorth personol a dwys a thrwy hyfforddiant sy'n eu galluogi i ddysgu sgiliau trosglwyddadwy drwy symud o gwmpas mewn swyddogaethau a thasgau. Mae gweithio mewn fîm hefyd yn cael ei ystyried yn rhan hanfodol o unrhyw raglen hyfforddi.
- Roedd staff cefnogi a swyddogion prosiect o ansawdd uchel yn allweddol i lwyddiant rhaglen²⁸.
- Rhaid teilwra lleoliadau hyfforddi i anghenion ac amgylchiadau'r person ifanc. Mae hyn yn cynnwys darganfod beth mae'r person ifanc eisiau ei gael o'r lleoliad, pa sgiliau mae am eu datblygu, pa rwystrau mae'n eu hwynebu a beth yw ei ddyheadau o ran gyrfa.
- Mae angen i sefydliadau feddwl am y lefel maent yn disgwyl i bobl ifanc fod arni pan maent yn ymuno â hwy. A ydynt yn disgwyl gormod o gymwysterau? Oes lle i hyfforddiant ychwanegol?
- Mae partneriaethau cadarn ac effeithiol wedi bod yn un o'r ffactorau pwysicaf ar gyfer y rhaglenni hyn, yn aml am fod pob un o'r sefydliadau'n cyfrannu rhywbeth gwahanol ac mae pob un yn elwa digon o'r prosiectau i fuddsoddi ynddynt.

²⁴ [Cynllun hyfforddeion Nature Skills Ulster Wildlife](#)

²⁵ <http://venturetrust.webfactional.com/>

²⁶

http://www.venturetrust.org.uk/media/uploads/files/SMCIA_Next_Steps_Evaluation_March_2018_3.0_2.pdf

²⁷ <https://www.scottishhousingnews.com/article/outdoor-classroom-helps-young-people-build-better-futures>

²⁸ Yn unol â chanfyddiadau'r gwerthusiad o Talent Match a ganfu bod cefnogaeth un i un yn chwarae rhan sylfaenol wrth helpu pobl ifanc i bontio i'r farchnad lafur

- Mae dull cyffredin o rannu arfer gorau, casglu data a dangosyddion perfformiad allweddol cynlluniau hyfforddiant cyflogaeth yn hanfodol i sefydliadau amgylcheddol a'u cyllidwyr.
- Mae profiad gwaith yn aml yn bwysicach i unigolion nag ennill cymwysterau.

4. Mentrau Cyfredol y Llywodraeth

Er nad ydynt yn benodol ar gyfer swyddi amgylcheddol, mae amrywiaeth o fentrau cyfredol gan y llywodraeth yn cefnogi pobl ifanc i gael gwaith.

Mae **profiad gwaith** a drefnir gan y Ganolfan Byd Gwaith yn galluogi pobl ifanc ddi-waith i wirfoddoli ar gyfer lleoliadau sy'n para rhwng 2 ac 8 wythnos, neu fwy (hyd at 3 mis). Mae'n agored i bobl rhwng 16 a 24 oed ac, mewn rhai achosion, pobl 25 oed a hŷn nad oes ganddynt unrhyw hanes gwaith diweddar²⁹.

Hefyd mae amrywiaeth o raglenni hyfforddi yn eu lle i ddatblygu addysg a sgiliau dysgwyr a'r gweithlu yn genedlaethol. Mae prentisiaethau ar gael i'r rhai sy'n dymuno hyfforddi mewn gwaith galwedigaethol sy'n seiliedig ar sgiliau ac mae amrywiaeth o grantiau hyfforddiant addysg bellach yn eu lle³⁰.

Mae'r **Asiantaeth Cyllid Addysg a Sgiliau** yn cynnig cymorth economaidd i golegau, sefydliadau hyfforddiant preifat a chyflogwyr yn Lloegr i ddarparu hyfforddiant sgiliau ar gyfer addysg bellach. Mae £3.2 biliwn o gyllid yn cael ei wario bob blwyddyn ar hyn, felly mae'r cynllun wedi'i ddatblygu'n dda ac ar gael i amrywiaeth o ymgeiswyr. Mae'r Gwasanaeth Gyrfaoedd Cenedlaethol yn rhan o'r Asiantaeth Sgiliau sy'n rhoi cyngor proffesiynol ar yrfaedd, hyfforddiant a sgiliau. Gellir cael mynediad uniongyrchol at lawer o'r sefydliadau hyn ond hefyd drwy Bartneriaethau Menter Lleol (LEPs)³¹.

Mae'r **Gronfa Buddsoddi Mewn Ieuenctid (YIF)**³² wedi'i chynllunio i ddarparu cyfleoedd i bobl ifanc gymryd rhan yn eu cymunedau, cefnogi eu datblygiad personol a chyflawni'r sgiliau a'r hyder sydd arnynt eu hangen. Mae'r gronfa'n cynnwys £40 miliwn o gyllid gan y llywodraeth a'r Loteri Genedlaethol gan yr Adran Ddigidol, Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon (DCMS) a Chronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol. Mae'r gronfa'n cefnogi prosiectau mewn chwe ardal wedi'u targedu ledled Lloegr.

Mae **Twf Swyddi Cymru** yn gynllun cenedlaethol yng Nghymru sy'n rhoi cyfle am swydd â thâl am chwe mis i bobl ifanc 16 i 24 oed nad ydynt mewn addysg neu gyflogaeth llawn amser. Mae cyflogwyr yn cael hyd at 50% o gyfraniad tuag at gyflog y person ifanc maent yn ei gyflogi am 6 mis. Cyllidir Twf Swyddi Cymru gan Lywodraeth Cymru gyda chefnogaeth Cronfa Gymdeithasol Ewrop³³.

Skills Development Scotland (SDS)³⁴ yw'r corff sgiliau cenedlaethol sy'n cefnogi pobl a busnesau'r Alban. Nod SDS yw cefnogi pobl ddi-waith i symud tuag at waith ac i waith, gyda llawer o elfennau gan gynnwys datblygu sgiliau, ymchwil a gwybodaeth a hyfforddiant. Mae'n cefnogi'r Strategaeth Cyflogaeth Ieuenctid drwy ddarparu mwy na 9,000 o gyfleoedd newydd ledled yr Alban ac mae hefyd yn gweithio gyda chyflogwyr a grwpiau cyflogwyr ar sail genedlaethol, sectoraidd,

²⁹ [Llywodraeth y DU: Help with moving from benefits to work](#); 2019

³⁰ [Yr Hwb Grantiau, Hyfforddiant a Gyllidir gan y Llywodraeth, 2019](#)

³¹ [Asiantaeth Cyllid Addysg a Sgiliau](#)

³² [Beth yw'r Gronfa Buddsoddi Mewn Ieuenctid](#)

³³ [Twf Swyddi Cymru](#)

³⁴ [Cronfa Cyflogadwyedd Skills Development Scotland](#)

rhanbarthol, lleol ac unigol, gan eu cefnogi i adnabod a mynegi eu gofynion sgiliau presennol ac yn y dyfodol.

Mae'r **tirlun gwleidyddol yng Ngogledd Iwerddon**, fel rhannau eraill o'r DU, yn canolbwyntio ar lywodraeth ddatganoledig. Ers 1998, Cynulliad Gogledd Iwerddon, y cyfeirir ato'n gyffredin fel Stormont, fu deddfwrfa ddatganoledig Gogledd Iwerddon. Mae ganddo'r pŵer i ddeddfu mewn ystod eang o feysydd nad ydynt wedi'u cadw'n benodol i Senedd y Deyrnas Unedig. Yn ddiweddar, roedd y Cynulliad wedi'i atal am gyfnod o dair blynedd, ond ym mis Chwefror 2020 fe'i gwelwyd yn ailymgynnull o dan y cytundeb "Degawd Newydd Dull Newydd". Mae'r cytundeb hwn yn cynnwys cyfeiriadau pwysig at nifer o amcanion amgylcheddol allweddol, gan gynnwys datgan argyfwng hinsawdd yng Ngogledd Iwerddon, sefydlu Asiantaeth Diogelu'r Amgylchedd annibynnol a chynigion ar gyfer swyddi gwyrdd drwy Fargen Newydd Werdd leol. O ran argymell mwy o gefnogaeth i bobl ifanc weithio yn y sector amgylcheddol, dylai adrannau allweddol llywodraeth leol, eu Gweinidogion a phwyllgorau goruchwyliol Stormont fod yn uchel ar y rhestr o'r rhai i'w targedu. Mae angen rhoi blaenoriaeth fwy penodol i ymgysylltu â'r Adran Llywodraeth Leol sy'n canolbwyntio ar swyddi, Adran yr Economi a'r Adran Amaethyddiaeth, yr Amgylchedd a Materion Gwledig (DAERA).

Pwyntiau dysgu allweddol

Mae gan lywodraethau ledled y DU amrywiaeth o raglenni hyfforddi yn eu lle i ddatblygu addysg a sgiliau dysgwyr a'r gweithlu. Mae prentisiaethau ar gael i'r rhai sy'n dymuno hyfforddi mewn gwaith sy'n seiliedig ar sgiliau yn ogystal ag amrywiaeth o grantiau hyfforddi addysg bellach. Mae'n ymddangos bod cyfle i'r sector amgylcheddol ymgysylltu â'r Asiantaeth Cyllid Addysg a Sgiliau, Twf Swyddi Cymru a Skills Development Scotland i drafod rhaglen hyfforddiant cyflogaeth amgylcheddol sy'n seiliedig ar sgiliau yng Nghymru, Lloegr a'r Alban yn y dyfodol. Yng Ngogledd Iwerddon dylid rhoi blaenoriaeth i Adran yr Economi a'r Adran Amaethyddiaeth, yr Amgylchedd a Materion Gwledig.

5. Y farchnad swyddi gyfredol i bobl ifanc

Mae Trosolwg Marchnad Lafur diweddaraf yr ONS ar gyfer mis Ionawr 2020 yn dangos bod yr amcangyfrif o gyfradd gyflogaeth y DU yn 76.3%. Amcangyfrifwyd bod cyfradd diweithdra'r DU (cyfran y boblogaeth economaidd weithgar sy'n ddi-waith) yn 3.8%.

Roedd y gyfradd ddiweithdra ar gyfer pobl ifanc 16 i 24 oed yn 11.3% ym mis Medi - Tachwedd 2019³⁵. Cofrestrwyd 482,000 o bobl ifanc 16 i 24 oed yn ddi-waith ym mis Medi - Tachwedd 2019³⁶.

Roedd 800,000 o bobl ifanc (16 i 24 oed) yn y DU nad oeddent mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) rhwng mis Gorffennaf a mis Medi 2019 ac roedd 39.6% ohonynt yn chwilio am waith ac ar gael i weithio ac felly'n cael eu dosbarthu'n ddi-waith; roedd y gweddill naill ai ddim yn chwilio am waith a / neu ddim ar gael ar gyfer gwaith ac felly'n cael eu dosbarthu'n economaidd anweithgar³⁷.

Pwyntiau dysgu allweddol

Mae data'r ONS yn helaeth ac yn darparu dadansoddiadau manwl yn ôl ardal ddaearyddol a chefnidir cymdeithasol ac ethnig. Gall y sector amgylcheddol ddefnyddio'r data hyn i fod yn fwy strategol a thactegol i dargedu gwahanol grwpiau o bobl ifanc i ddatblygu cynlluniau hyfforddi sy'n hygyrch i bawb.

³⁵ [Trosolwg marchnad lafur yr ONS, y DU: Ionawr 2020](#)

³⁶ [Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin – Ystadegau Diweithdra leuencid Ionawr 2020](#)

³⁷ [ONS Pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant \(NEET\), y DU: Tachwedd 2019](#)

6. Rhwystrau i bobl ifanc rhag dod yn rhan o'r sector amgylcheddol

Y maes hwn a greodd y diddordeb a'r angerdd mwyaf ymhlith y bobl a gyfwelwyd ar gyfer yr ymchwil hwn. Oni nodir yn wahanol, mae llawer o'r deunydd yn dod o weithdy Countryfile Live Haf 2019³⁸. Mae llawer o rwystrau rhyng-gysylltiedig yn wynebu pobl ifanc sy'n chwilio am yrfaedd yn y sectorau amgylcheddol, fel y nodir isod:

Arian: Y rhwystr unigol mwyaf o bell ffordd yw arian. Mae diffyg cyflog byw wrth hyfforddi yn un o'r prif rwystrau i gyfranogiad pobl ifanc yn y sector. Mae hyn yn arbennig o bwysig i deuluoedd incwm isel. Dywedodd llawer o bobl y gallai hyfforddeion ennill mwy o arian wrth hawlio budd-daliadau a bod eu hyfforddiant yn aml yn dioddef am eu bod yn cael eu cyflogi mewn nifer o gontractau oriau sero i gael dau ben llinyn ynghyd. Nid yw pobl yn gallu fforddio gwneud gwaith di-dâl.

Cymwysterau a phrofiad: Mae llawer o'r swyddi gwag dan hyfforddiant wedi'u hanelu at raddedigion. Nid yw hyn yn cynnwys grwpiau mawr o bobl ifanc sy'n ddi-waith ar hyn o bryd ac sydd ar gael i weithio ynddynt. Ni all unigolyn gael swydd heb brofiad, ond nid yw cael profiad yn bosibl heb swydd³⁹.

Iechyd ac anabledd: Roedd materion iechyd ac anabledd wedi bod yn rhwystr i gymryd rhan mewn addysg a hyfforddiant. Yn benodol, gwelodd llawer bod problemau iechyd meddwl yn hynod heriol.

Mae llawer o gynlluniau hyfforddi'n cynnwys gwaith awyr agored / corfforol sy'n broblemus i bobl ag anableddau corfforol. Barn Diane Lightfoot o'r Fforwm Anabledd Busnes⁴⁰ yw "er bod elusennau'n siarad yn gadarnhaol am gynhwysiant mewn perthynas ag anabledd, maent yn llai tebygol o gyflogi. Rwy'n amau bod yr un peth yn wir o ran cefndir cymdeithasol. Rwy'n amau bod pobl sy'n gweithio yn y sector elusennol – yn enwedig mewn sefydliadau mawr - yn fwy tebygol o fod yn blant i unigolion cyfoethog sydd wedi'u haddysgu'n dda o gymharu â chymdeithas yn ei chyfarwydd."

Cystadleuaeth: Mae cystadleuaeth ddwys am swyddi hyfforddeiaeth, llif o interniaethau di-dâl, a llawer o achosion o waith tymor byr a dyledion benthyciadau myfyrwyr uchel. Mae hyn, ynghyd ag ansicrwydd y farchnad lafur ac argaeledd cyfyngedig swyddi, yn lliniaru yn erbyn y rhai sy'n dod o deuluoedd sy'n gefnogol yn economaidd ac felly gallant wahaniaethu yn erbyn NEETs⁴¹.

Diffyg ymwybyddiaeth: Mae diffyg ymwybyddiaeth ymhlith pobl ifanc am gynlluniau hyfforddi neu yrfaedd yn y sector. Roedd llawer yn ei chael yn anodd cael gwybodaeth am gyrsiau, gyda gwybodaeth anghywir wedi arwain at ddarpariaeth nad oedd yn bodloni eu disgwyliadau ac roeddent wedi rhoi'r gorau iddi wedyn. Nid yw'r sector amgylcheddol yn cael ei gydnabod mewn ysgolion na'i drafod mewn cyfarfodydd cynllunio gyrfa. Nid oes llwybr clir i bobl ifanc ddechrau ystyried gyrfa yn sector yr amgylchedd.

³⁸ [Gweithdy Countryfile Live Haf 2019](#)

³⁹ Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog – Tomorrow's Natural Leaders Adroddiad Gwerthuso Blwyddyn 2, Gorffennaf 2018

⁴⁰ [Diane Lightfoot: Charities can lead the way on disability employment](#)

⁴¹ [Learning and Work Report, 2011](#)

Diwylliant sefydliadol: Mae cyrhaeddiad addysgol uchel a phrofiad llawer o weithwyr presennol yn y sector yn creu diwylliant elitaidd, anghroesawus i'r rhai llai cymwys⁴². Mae diffyg profiad, empathi ac felly gallu i weithio gyda phobl ifanc mewn sefydliadau cynnal ac nid yw llawer o arferion gwaith wedi ymateb i ddisgwyliadau cymdeithasol sy'n newid⁴³.

Strategaethau recriwtio a chadw staff: Mae prosesau recriwtio'n parhau i fod yn rhan o ffordd draddodiadol o weithio. Gosodir swyddi gwag ar gyfryngau print yn hytrach na chyfryngau cymdeithasol, sy'n annhebygol o gyrraedd y rhai sydd bellaf oddi wrth y farchnad lafur⁴⁴.

Diogelwch swyddi a thrafnidiaeth: Mae sawl rôl yn rhan amser ac ar gontractau tymor byr sy'n arwain at bobl yn gadael sefydliadau cyn cwblhau eu hyfforddiant. Cyfeiriwyd hefyd at dtrafnidiaeth a mynediad i waith fel rhwystr, gan na all llawer o bobl ifanc yrru ac yn aml nid yw trafndiaeth gyhoeddus yn bodoli mewn ardaloedd gwledig.

Pwyntiau dysgu allweddol

Mae amrywiaeth o rwystrau i gyfranogiad pobl ifanc yn y sector amgylcheddol wedi dod i'r amlwg yn yr ymchwil presennol. Diffyg cyflog byw wrth hyfforddi yw un o'r prif rwystrau, gan gyfyngu'n arbennig ar bobl ifanc o gefndir difreintiedig. Nodwyd hefyd ddiffyg amrywiaeth o ran oedran, cefndir economaidd-gymdeithasol ac addysg yn y sefydliadau cynnal, yn ogystal â rhwystrau diwylliannol sy'n cyfyngu ar gyfleoedd i bobl ifanc. Rhaid ystyried camau gweithredu i fynd i'r afael â'r rhwystrau a datgloi potensial llawn pobl ifanc sy'n ceisio gyrfaoedd yn y sectorau amgylcheddol. Rhestrir y prif rai isod:

- Mae angen i'r sector amgylcheddol yn ei gyfanrwydd, gan gynnwys ei arweinyddiaeth, sicrhau cyfle cyfartal a dod yn fwy cynrychioliadol o gymdeithas y DU, drwy werthfawrogi potensial yn hytrach na phrofiad.
- Rhaid i Ymddiriedolwyr, Prif Swyddogion Gweithredol ac uwch reolwyr ddangos arweiniad ac argyhoeddiad wrth oresgyn rhwystrau i bobl ifanc sy'n ymuno â'r sector amgylcheddol a mynd i'r afael â chynhwysiant. Gallai ymgyrch o weithredu ymarferol, gyda Phrif Swyddogion Gweithredol a Chadeiryddion yn cyhoeddi beth mae cynhwysiant yn ei olygu i sector yr amgylchedd a'r camau y byddant yn eu cymryd i'w ddatblygu, ysgogi camau gweithredu.
- Rhaid i'r sector ystyried cyflog byw lefel mynediad ar gyfer rhaglenni hyfforddi, gan symud oddi wrth y model interniaeth di-dâl ac ymdrechu i ymgorffori cynlluniau hyfforddi a chost cymwysterau ardystiedig yn eu cyllidebau "busnes fel arfer".
- Rhaid i gyflogwyr addasu drwy hyfforddi a datblygu i fod yn fwy cyfeillgar i bobl ifanc. Mae angen ystyried mentrau sy'n ddeniadol i weithwyr iau nad ydynt yn effeithio ar yr achos busnes ond sy'n gwella cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae'r enghreifftiau'n cynnwys gweithio hyblyg a lleoliadau 4 diwrnod yr wythnos.
- Dylid cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddi ar draws y sector i ddatblygu llwybr i'r gwaith, a thu hwnt, ar ystol cynnydd gyrfaoel gydnabyddedig.
- Mae angen i gynghorwyr gyrfaoedd mewn ysgolion fod yn ymwybodol o raglenni hyfforddi a chyfleoedd gwaith yn y sector amgylcheddol.

⁴² Sylwadau gan bedwar o'r bobl a gyfwelwyd ar gyfer yr ymchwil hwn

⁴³ [The Young Foundation, adroddiad The Way to Work, 2011](#)

⁴⁴ [Effective outreach to NEETs Experience from the ground, Ruth Santos-Brien \(ICF\) ar gyfer y Comisiwn Ewropeaidd, 2018](#)

7. Amrywiaeth yn y sector a'r effeithiau mae'n eu cael ar bobl ifanc

Roedd llawer o ymatebwyr yn teimlo'n gryf iawn am y mater hwn. Y canfyddiad oedd bod y sector yn ffafrio'r dosbarth canol gwyn. Roedd y diffyg amrywiaeth yn gysylltiedig â diwylliannau llywodraethu, arwain a rheoli nad oeddent wedi cydnabod yr angen am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu sefydliadau.

Nododd adroddiad diweddar gan New Philanthropy Capital (NPC) bod gan y sector elusennol broblem amrywiaeth ac, o ganlyniad, mae'n colli talent⁴⁵. Bydd hyn yr un mor berthnasol i sector yr amgylchedd.

Ym mis Mehefin 2018, roedd y sector gwirfoddol yn cyflogi 865,916 o bobl a oedd yn cynrychioli bron i 3% o gyfanswm gweithlu'r DU⁴⁶. Mae 9% o'r sector heb fod yn wyn, o gymharu â 12% o'r sector preifat ac 11% o'r sector cyhoeddus.

Yn 2017, mesurodd y Gyfnewidfa Polisi⁴⁷ faint o amrywiaeth ethnig oedd ar draws galwedigaethau yng Nghymru a Lloegr, gan ganfod bod amrywiaeth ethnig wedi'i ddosbarthu'n anwastad ar draws gwahanol sectorau ac mai 'gweithwyr proffesiynol amgylcheddol' oedd yr ail broffesiwn lleiaf amrywiol yn y DU. Gweler Atodiad 4.

Yn 2018, cynhaliodd Students Organising for Sustainability ymchwil manwl gyda'r Institute of Environmental Management & Assessment, a'r Equality Trust⁴⁸. Roedd canfyddiadau allweddol eu hymchwil yn cynnwys y canlynol:

- 3.1% o weithwyr proffesiynol yr amgylchedd yn nodi eu bod yn lleiafrifoedd o gymharu â 19.9% o'r holl alwedigaethau.
- 9% o fyfyrwyr addysg uwch y DU sy'n astudio pynciau sy'n bwydo'n uniongyrchol i broffesiynau amgylcheddol yn nodi eu bod yn lleiafrifoedd heb fod yn wyn o gymharu â 22% o fyfyrwyr y DU mewn addysg uwch.
- Ymatebwyr Gwyn Prydeinig yn fwy tebygol o fod wedi ymweld ag ardaloedd naturiol, ac eithrio parciau lleol, nag ymatebwyr sy'n nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd neu o grwpiau lleiafrifol ethnig eraill yn ystod y tymor academaidd diwethaf (37% o gymharu ag 17% wedi ymweld â pharc gwledig).
- Wrth feddwl am opsiynau gyrfa yn y dyfodol, mae ymatebwyr sy'n nodi eu bod yn Ddu, Asiaidd neu o grwpiau lleiafrifol ethnig eraill yn fwy tebygol o ddweud ffactorau fel cyfleoedd ar gyfer cynnydd, pa mor uchel ei pharch yw'r swydd ac a yw swyddi sy'n cyfrannu at helpu'r amgylchedd yn bwysig.

Nid yw pobl ifanc o gefndiroedd ethnig amrywiol yn gweld lle iddynt hwy mewn sefydliadau amgylcheddol oherwydd "nid yw pobl fel nhw mewn swyddi arwain"⁴⁹. Mae ymddiriedolwr elusen hyd at 400 gwaith yn fwy tebygol o fod yn ddyn gwyn wedi ymddeol sydd wedi'i gyfethol i'r swydd o gymharu â menyw ddu sy'n gweithio a recriwtiwyd drwy broses agored⁵⁰.

⁴⁵ [New Philanthropy Capital, Walking the Talk, Putting workplace equality, diversity and inclusion into practice, 2019](#)

⁴⁶ [NCVO, How many people work in the sector and what do they do? 2018](#)

⁴⁷ [The Policy Exchange, The two sides of diversity, 2017](#)

⁴⁸ [National Union of Students, Students Organising for Sustainability, Race, inclusivity and environmental sustainability, 2018](#)

⁴⁹ [BBC Wildlife Magazine, Discover Wildlife](#)

⁵⁰ [Civil Society, Who sits on the typical trustee board? 2017](#)

Pwyntiau dysgu allweddol

- Mae galw clir am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector elusennol, sydd bellach yn ymgysylltu'n fwy gweithredol â'r mater hwn⁵¹. Rhaid i'r sector ymdrechu i sicrhau bod byrddau ymddiriedolwyr yn gynhwysol ac yn gynrychioliadol os yw hynny'n bosibl, ac mae angen dybryd am hyfforddiant amrywiaeth ymhlith arweinwyr ac aelodau o staff⁵².
- Mae angen i sefydliadau sicrhau bod prosesau recriwtio yn gynhwysol gan sicrhau bod y bobl sy'n gweithio mewn sefydliadau'n adlewyrchu'r amrywiaeth a geir mewn poblogaethau lleol⁵³.
- Er mwyn gweithredu'n effeithiol, mae angen cymysgedd briodol o sgiliau a gwybodaeth mewn sefydliadau (er enghraifft, rheolaeth ariannol, diogelu neu wybodaeth am y maes gwaith); cefndir a phrofiad bywyd; a ffyrdd o feddwl⁵⁴.
- Dylai hyfforddiant ac adnoddau llywodraethu ac arwain integreiddio'r rhesymau dros amrywiaeth a chynhwysiant a manteision hynny.
- Gall y sector amgylcheddol edrych ar sectorau eraill sydd wedi bod ar y siwrnai hon, gan gynnwys y rhwydwaith Amgueddfeydd⁵⁵. Dylai arweinwyr yn y sector amgylcheddol ddod at ei gilydd i ystyried dull cydweithredol o ymdrin â'r gronfa ieuencid cyfrifon Dormant, a gynlluniwyd i gefnogi dulliau beiddgar o gynyddu cyflogaeth ieuencid mewn ardaloedd targed, lleihau bylchau cyflogaeth ieuencid ar gyfer pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn genedlaethol a chreu sylfaen gadarn ar gyfer ymyriadau wedi'u targedu sy'n cefnogi'r bobl ifanc mwyaf difreintiedig⁵⁶.

⁵¹ [#Charity So White Campaign](#)

⁵² [Sustainability Exchange](#), Ymchwil i ddiffyg amrywiaeth ethnig gyda chynaliadwyedd

⁵³ [Pecyn Adnoddau'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol, Recriwtio Cynhwysol, 2017](#)

⁵⁴ [Hewlett, S.A. et al. \(2013\) 'How diversity can drive innovation', yn Harvard Business Review](#)

⁵⁵ [Museum Detox – grŵp rhwydweithio ar gyfer gweithwyr DALIE proffesiynol mewn amgueddfeydd a threftadaeth](#)

⁵⁶ [Dormant accounts youth fund – Datganiad o fwriad 2018](#)

8. Bylchau yn yr wybodaeth bresennol

Nodwyd nifer o fylchau allweddol ac mae angen ymchwil pellach ar y cyd gan sefydliadau'r sector amgylcheddol.

Mae'r adroddiad presennol wedi dangos bod cynlluniau hyfforddi yn llwybrau bwydo hanfodol i bobl ifanc gael gwaith. Fodd bynnag, nid yw'r dystiolaeth a gasglwyd ar draws y sector yn gyson. Mae angen i'r sector gytuno ar gyfres gyffredin o fetrigau a dangosyddion, er enghraifft, cost rhaglenni hyfforddi, y sgiliau a'r wybodaeth a gafwyd, swyddi a sicrhawyd, canlyniadau iechyd a lles. Byddai hyn yn galluogi symleiddio adroddiadau i lywodraethau a chyllidwyr am effaith rhaglenni hyfforddi. Mae NPC wedi datblygu fframwaith Siwrnai at Gyflogaeth sy'n fan cychwyn effeithiol ar gyfer y sgwrs hon⁵⁷.

Mae angen i arweinwyr amgylcheddol a'u staff fod yn gynrychioliadol o'r cymunedau cymhleth maent yn eu gwasanaethu er mwyn ymateb yn well i'w hanghenion. Mae'r dystiolaeth gyfredol yn dangos bwlch sylweddol rhwng proffil demograffig y Deyrnas Unedig a phroffil sefydliadau amgylcheddol. Mae angen ymchwil pellach i ddeall cyflwr y sector, yr heriau i sicrhau gweithlu mwy amrywiol ac adlewyrchol ar draws y sector a sut gellir rhoi sylw i'r rhain.

Nid yw sector yr amgylchedd wedi edrych yn ddigonol ar ofynion tymor hir cynllunio'r gweithlu – o ran anghenion, sgiliau, cyflenwad a galw yn y dyfodol. Fodd bynnag, disgrifiodd rhagolwg ymchwil yn 2014 ar gyfer diwydiannau tir ac amgylcheddol weithlu sy'n heneiddio a chyfleoedd cyflogaeth cynyddol ar draws y sector. Er mwyn bodloni'r gofynion hyn, byddai'n ofynnol i 595,000 o newydd-ddyfodiad ymuno i weithio yn y sector cynaliadwyedd ac amgylcheddol erbyn 2020⁵⁸. Gan mai yn 2014 y bu'r dadansoddiad diweddaraf o anghenion sgiliau ar gyfer y sector amgylcheddol, mae galw dybryd am i'r sector ddatblygu cynllun gweithlu cynhwysfawr.

⁵⁷ [New Philanthropy Capital, The Journey to Employment \(JET\) framework, 2013](#)

⁵⁸ [Lantra](#) Rhagolwg Ymchwil Diweddaraf Asesiad Sgiliau: Ebrill 2014

9. Casgliadau

Mae'r adroddiad hwn wedi dadansoddi'r angen am sefydlu cymorth tymor hir gan y llywodraeth a chyllidwyr ar gyfer cynlluniau hyfforddi cyflogaeth sy'n rhoi cyfle i bobl ifanc sicrhau cyflogaeth yn y sector amgylcheddol.

Mae'r adroddiad yn defnyddio amrywiaeth o ffynonellau data, gan gynnwys cyfweiliadau â rheolwyr prosiectau, adborth gan bobl ifanc a gasglwyd drwy weithdai, a thystiolaeth a gyflwynwyd gan fwy nag 20 o sefydliadau sy'n gyfrifol am gyflwyno prosiectau hyfforddiant ieuencid yn y sector amgylcheddol.

Mae'r dystiolaeth a adolygwyd wedi dangos bod cynlluniau hyfforddi yn llwybrau bwydo hanfodol i bobl ifanc gael gwaith. Fodd bynnag, er mwyn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i bobl ifanc a'r amgylchedd, mae angen i fuddsoddiad fod yn un tymor hir.

Mae rhaglenni hyfforddi llwyddiannus yn dangos priodoleddau allweddol ar dair lefel wahanol:

1. Lefel Strategol

- Cyllid dibynadwy yn y tymor hir
- Partneriaethau cadarn a chydweithio rhwng sefydliadau i rannu arfer gorau
- Cefnogaeth ymddiriedolwyr ac uwch arweinwyr i oresgyn rhwystrau o ran cynnwys pobl ifanc
- Dull cyffredin o gasglu data a dangosyddion perfformiad allweddol er mwyn gallu adrodd yn ystyrlon ar effaith
- Mae angen dadansoddi anghenion sgiliau a chynllunio'r gweithlu ar gyfer y sector amgylcheddol
- Cysylltiadau ag ysgolion a Cholegau Addysg Bellach
- Dilyniant gyfa cydnabyddedig ar ôl hyfforddiant

2. Lefel sefydliadol

- Cydnabod yr angen am weithlu amrywiol sy'n adlewyrchu'r gymuned leol, gan gynnwys ethnigrwydd, iechyd corfforol a meddyliol, hunaniaeth o ran rhywedd
- Strategaethau recriwtio a chadw sy'n gyfeillgar i bobl ifanc
- Prosesau a pholisïau recriwtio cynhwysol sy'n cefnogi anghenion gweithlu amrywiol
- Diwylliant sefydliadol sy'n cydnabod anghenion penodol pobl ifanc
- Canolbwyntio ar brofiad bywyd a photensial yn hytrach na chymwysterau academaidd mewn perthynas â gofynion mynediad
- Amgylchedd hyfforddiant gwaith positif

3. Lefel cyfranogwr

- Cefnogaeth bersonol a dwys a gynigir gan staff o ansawdd uchel
- Cyflog byw lefel mynediad i hyfforddeion
- Canolbwyntio ar feithrin hyder, sgiliau meddal, gweithio mewn tîm a phrofiad gwaith amrywiol
- Cyflogaeth sefydlog mewn hyfforddiant ac mewn cyflogaeth

- Gallu'r cynllun i fod yn hyblyg er mwyn diwallu anghenion unigol (gweithio hyblyg a lleoliadau wythnos waith 4 diwrnod)
- Cydnabod yr anawsterau o ran cael mynediad i gludiant i hyfforddiant a gwaith
- Eglurder ar gyfleoedd dilyniant gyrfa ar ôl hyfforddiant

Mae'r adroddiad hefyd yn darparu argymhellion i sefydliadau amgylcheddol i sicrhau, wrth gynllunio cyfleoedd hyfforddi i bobl ifanc yn y dyfodol, eu bod yn ymateb i anghenion pobl ifanc ac yn cynnig y profiad mwyaf effeithiol a chynhwysol. Gelwir ar sefydliadau amgylcheddol i wneud y canlynol:

- ymgysylltu â llywodraethau a sefydliadau cyllido i sicrhau cymorth ariannol tymor hir ar gyfer cynllun hyfforddiant cyflogaeth newydd sy'n cefnogi pobl ifanc i yrfaoedd yn sector yr amgylchedd, a fydd yn cyfrannu at drawsnewid economi'r DU i wynebu heriau'r dyfodol, sef newid yn yr hinsawdd a cholli bioamrywiaeth. Mae'n ymddangos bod cyfle i'r sector amgylcheddol ymgysylltu â'r Asiantaeth Cyllid Addysg a Sgiliau, Twf Swyddi Cymru a Skills Development Scotland i drafod rhaglen hyfforddiant cyflogaeth amgylcheddol sy'n seiliedig ar sgiliau yng Nghymru, Lloegr a'r Alban yn y dyfodol. Yng Ngogledd Iwerddon dylid rhoi blaenoriaeth i Adran yr Economi a'r Adran Amaethyddiaeth, yr Amgylchedd a Materion Gwledig.
- datblygu dull ar y cyd o hyfforddi, achredu a mesur effaith drwy ymgysylltu â'r New Philanthropy Capital i ddiweddarau eu fframwaith siwrnai at waith a gyda'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol i adeiladu ar ei phegyn adnoddau Recriwtio Cynhwysol 2017 a'i rannu. Rhaid i hyn gael ei ategu gan ymdrech o'r newydd i fynd i'r afael â materion cysylltiedig, sef diffyg amrywiaeth a'r rhwystrau niferus sy'n wynebu pobl ifanc sy'n dymuno dilyn gyrfaedd yn y sector.
- datblygu camau gweithredu clir sy'n ymdrin â materion cyfun amrywiaeth a diffyg cynhwysiant drwy ymgysylltu ag Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr, Cyngor Cenedlaethol y Mudiadau Gwirfoddol (NCVO), Cymdeithas Prif Weithredwyr y Mudiadau Gwirfoddol (ACEVO), Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA), ac eraill i gynnal sgwrs ar draws y sector am amrywiaeth a chynhwysiant ac wedyn datblygu cyfres glir o amcanion, canlyniadau, amseroedd a thargedau sy'n dal y sector yn atebol o ran rhoi sylw i'r mater hanfodol hwn.
- sicrhau'r dalent gywir ac adlewyrchu cymdeithas fodern, gan gynyddu amrywiaeth gymdeithasol ac ethnig ei phobl. Rhaid cynnwys mesurau i roi sylw i hyn mewn rhaglenni hyfforddi a chynlluniau datblygu sefydliadol yn y dyfodol. Ar yr un pryd, rhaid i sefydliadau adolygu diwylliant, polisiâu ac arferion gwaith sefydliadol er mwyn sicrhau eu bod yn cyd-fynd ag arferion gwaith blaengar a chynhwysol.
- datblygu dull ar y cyd o gynllunio'r gweithlu yn y dyfodol gan weithio gyda Greener UK i asesu anghenion cyflogaeth yn y dyfodol ar draws sefydliadau amgylcheddol yn y DU a gyda Sustainability Exchange i geisio cefnogaeth gan sectorau eraill.

Mae bwlch sgiliau a llafur cynyddol yn sector yr amgylchedd ac mae prinder cyfleoedd cyflogaeth diogel i bobl ifanc, yn enwedig i'r rhai o gefndir difreintiedig. Mae hwn yn gyfle prin i sector yr amgylchedd wneud cyfraniad mawr at fynd i'r afael â'r heriau hyn drwy ddatblygu llwybrau o ansawdd uchel i waith i bobl ifanc sy'n gwella eu siawns am swyddi ac yn darparu atebion i argyfwng yr hinsawdd.

Mae Our Bright Future yn galw ar lywodraethau ledled y DU i gyllido cynlluniau hyfforddi newydd a fyddai'n caniatáu i'r sector amgylcheddol gefnogi pobl ifanc i yrfaoedd amgylcheddol, cadwraeth, garddwriaeth a gyrfaoedd eraill. Mae'r dystiolaeth a gasglwyd ar gyfer yr adroddiad hwn yn dangos sut mae sefydliadau amgylcheddol yn chwarae rhan bwysig o ran helpu pobl ifanc i gael gwaith, yn enwedig y rhai nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant. Mae'n dangos bod rhaglenni hyfforddi deinamig sy'n cael eu cyllido'n dda yn rhoi'r sgiliau a'r profiad sydd eu hangen ar bobl ifanc i sicrhau cyflogaeth⁵⁹.

Mae cyfle yn awr i sector yr amgylchedd weithio gyda llywodraethau a chyllidwyr eraill i ddatblygu rhaglenni hyfforddiant amgylcheddol newydd yn seiliedig ar degwch a chydaddoldeb, gan alluogi cenhedlaeth o bobl ifanc i weithio mewn swyddi sydd o fudd i'r unigolyn a'r gymdeithas ehangach.

⁵⁹ Mae hyn yn unol â chanfyddiadau gwerthusiad Talent Match, a ganfu bod sefydliadau gwirfoddol yn effeithiol iawn am arwain partneriaethau cyflogaeth ieuenctid mawr, strategol. Maent hefyd mewn sefyllfa unigryw i weithredu fel cynghorwyr, eiriolwyr, modelau rôl, hyrwyddwyr, mentoriaid, cysylltwyr, gweithwyr allgymorth, hwyluswyr adborth a hyfforddwyr.

Afodiad 1 – Y tri newid allweddol mae pobl ifanc eisiau eu gweld



Casglodd Our Bright Future fwy na 700 o syniadau gan bobl ifanc a gweithwyr ieuenctid yn ystod wyth digwyddiad ac ymchwil dan arweiniad ieuenctid, yn cynnwys mwy na 300 o bobl ledled y DU. Y prif gwestiynau oedd: "Pe gallech chi newid un peth i chi a'r amgylchedd, beth fyddai hyn?" Atebodd y bobl ifanc drwy ddweud eu bod eisiau gweld tri newid allweddol.

Cafodd y Ceisiadau hyn eu datblygu gan bobl ifanc ar lefel y DU. Bydd y galwadau penodol o dan bob Cais yn cael eu gwneud yn bwrpasol i bob gwlad ac awdurdodaeth, yn dilyn proses o ymgynghori â phobl ifanc a phrosiectau.

Cais 1: Treulio mwy o amser ym myd natur ac yn dysgu amdano

Mae Our Bright Future yn galw ar y Llywodraeth i greu canllawiau i ysgolion yn datgan y dylid treulio o leiaf awr o amser gwersi bob dydd yn yr awyr agored.

Cais 2: Cefnogaeth i gael swyddi amgylcheddol

Mae Our Bright Future yn galw ar y Llywodraeth i gyllido cynllun Swyddi'r Dyfodol newydd a fyddai'n galluogi'r sector amgylcheddol i gefnogi pobl ifanc i yrfaedd amgylcheddol, cadwraeth, garddwriaeth a gyrfaedd eraill.

Cais 3: Y Llywodraeth, cyflogwyr, busnesau, ysgolion ac elusennau i roi mwy o sylw i anghenion pobl ifanc a'r amgylchedd

Mae Our Bright Future yn galw ar y Llywodraeth i greu gofod i bobl ifanc gael eu clywed a chwarae rhan weithredol mewn cymdeithas. Felly, mae'r rhaglen yn annog y Llywodraeth i wneud y canlynol:

- penodi Gweinidog Ieuenctid, i gydgyssylltu gwaith y llywodraeth i gefnogi pobl ifanc a'u helpu i ymgysylltu â gwleidyddiaeth
- cyflwyno bwrdd cyngori ieuenctid ym mhob Adran yn y Llywodraeth
- dileu rhwystrau sy'n atal ymgysylltu â phobl ifanc, er enghraifft, drwy wella hygyrchedd ymgynghoriadau (e.e. Saesneg clir a lleihau'r hyd)

Afodiad 2 - Cydnabyddiaeth

Mae'r sefydliadau canlynol wedi cyfrannu at yr adolygiad hwn, gan ddarparu tystiolaeth a sylwadau amhrisiadwy:

Yr Ymddiriedolaethau Natur
Partneriaeth Belfast Hills
Ymddiriedolaeth Natur Cernyw
Ymddiriedolaeth Natur Dyfnaint
Ymddiriedolaeth Natur Dorset
Centre for Stewardship
Groundwork UK
Ymddiriedolaeth Natur Llundain
Dinas Amgylchedd Middlesbrough
Cronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol
Yr Ymddiriedolaeth Genedlaethol
The National Youth Agency
Y Swyddfa Ystadegau Gwladol
Students Organising for Sustainability
The Conservation Volunteers
The New Museum School
The Orchard Project
Ymddiriedolaeth Natur Sir Gaerhirfryn, Manceinion a Gogledd Glannau Merswy
UpRising
Wild London
Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog
Ulster Wildlife
Youth Cymru
YouthLink Scotland

Atodiad 3 – Rhestr o brosiectau Our Bright Future a'u lleoliad

- Creu Cymunedau Cynaliadwy (Abertawe)
- Youth In Nature (Hull)
- Belfast Hills Bright Future (Belffast)
- Your Shore Beach Rangers (Cernyw)
- Ein Glannau Gwyllt (Gogledd Cymru)
- Vision England (Cumbria, Sir Amwythig a Surrey)
- Growing Confidence (Sir Amwythig)
- Bright Green Future (Ledled y DU)
- Green Leaders (Sir Northampton, Gorllewin Sir Efrog, Manceinion Fwyaf a'r Gogledd Ddwyrain)
- Prosiect Green Academies (Birmingham, Llundain, Manceinion Fwyaf, y Gogledd Ddwyrain a Wrecsam)
- Grassroots Challenge (Ledled Gogledd Iwerddon)
- From Farm to Fork (Ledled y DU)
- Our Bright Future Fife (Fife)
- Spaces 4 Change (Ledled y DU)
- Green Futures (Sir Efrog a Sir Gaerhirfryn)
- One Planet Pioneers (Middlesbrough)
- Growing Up Green (Lincoln)
- Our Bright Future Avon a Sir Gaerloyw (Bryste, Cheltenham, Caerloyw a Tewkesbury)
- Creative Pathways for Environmental Design (Glasgow, Caeredin, Sir Renfrew, Gogledd Sir Ayr a Gogledd Sir Lanark)
- BEE You! (Lerpwl)
- Myplace (Preston, Chorley, Dwyrain Sir Gaerhirfryn a Gorllewin Sir Gaerhirfryn)
- My World My Home (Llundain, Dwyrain Canolbarth Lloegr, Cymru a De Orllewin Lloegr)
- Environmental Leadership Programme (Llundain, Birmingham, Manceinion a Chaerdydd)
- Fruit-full Communities (Ledled y DU)
- Tomorrow's Natural Leaders (Sir Efrog)
- The Environment Now (Ledled y DU)
- Eco Talent (Lloegr)
- Milestones (Sir Wilt)
- Welcome to the Green Economy (Llundain)
- Putting Down Roots for Young People (Bryste, Sir Rhydychen a Llundain)
- Student Eats (Ledled y DU)

Afodiad 4 - O'r Adroddiad Cyfnewid Polisi: Y ddwy ochr i amrywiaeth

Tabl 3. Y deg galwedigaeth leiaf amrywiol

Table 3. Ten least diverse occupations

Rank	Occupation	Diversity
1	Farmers	0.03
2	Environment professionals	0.06
3	Animal care services occupations n.e.c.	0.11
4	Police officers (sergeant and below)	0.11
5	Gardeners and landscape gardeners	0.11
6	Engineering technicians	0.11
7	Skilled metal, electrical and electronic trades supervisors	0.12
8	Purchasing managers and directors	0.13
9	Roofers, roof tilers and slaters	0.14
10	Metal working production and maintenance fitters	0.14

Safle	Galwedigaeth	Amrywiaeth
1	Ffermwyr	0.03
2	Gweithwyr amgylcheddol proffesiynol	0.06
3	Galwedigaethau gwasanaethau gofalu am anifeiliaid n.e.c.	0.11
4	Swyddogion yr heddlu (sarjant ac is)	0.11
5	Garddwyr a garddwyr tirlunio	0.11
6	Technegwyr peirianeg	0.11
7	Goruchwylwyr crefftau metel, trydanol ac electronig medrus	0.12
8	Rheolwyr a chyfarwyddwyr prynu	0.13
9	Töwyr, teils-wyr toeau a gosodwyr llechi	0.14
10	Cynhyrchwyr gwaith metel a ffitwyr cynnal a chadw	0.14

Atodiad 5 – Y straeon tu ôl i'r ystadegau

"Mae fy hyder i wedi gwella'n aruthrol - ar ôl tair blynedd o ddiweithdra roeddwn i wedi fy ynysu - mae rhywfaint o hyder wedi gwella. Mae fy lles meddyliol cyffredinol i'n llawer gwell. Mae'n bur debyg y byddaf yn mynd i'r diwydiant amaethyddol... mae'n rhywbeth roeddwn i wastad eisiau ei wneud ond doedd gen i erioed y sgiliau na'r hyder sylfaenol"

"Rydw i wedi dysgu cymaint drwy'r rhaglen, nid yn unig am gyflogaeth ond am fy natblygiad personol fy hun. Bellach mae gen i hyder i wirfoddoli fy hun ar gyfer prosiectau. Rydw i'n fodlon rhoi cynnig ar bethau newydd"

"Mae'r rhaglen wedi bod yn wych, rydw i'n bendant wedi tyfu fel person ac rydw i'n fwy hyderus yn fy ngallu ac wedi ennill tystysgrifau sy'n cael eu cydnabod gan y diwydiant sydd wedi fy helpu i gael fy swydd newydd"

"Cyn i mi gymryd rhan yn y rhaglen roeddwn i'n meddwl y byddai gyrfa ym maes cadwraeth yn amhosib, mai dim ond pobl â gradd fyddai'n addas. Ond drwy'r rhaglen rydw i wedi datblygu'r sgiliau allweddol sydd eu hangen er mwyn fy helpu i gael swydd wych mewn maes rydw i'n hoff iawn ohono gydag elusen gadwraeth uchel ei pharch".

Afodiad 6 – Astudiaethau Achos

Jack, Rhaglen Datblygu Sgiliau Gwledig, The Centre for Stewardship

Mae gan Jack frwdfrydedd naturiol ac agwedd gadarnhaol at fywyd ond roedd wedi cael anhawster cymryd rhan yn strwythur y system addysg a dod o hyd i ffordd o ddatblygu a dysgu a fyddai'n galluogi iddo wireddu ei freuddwyd o fod yn goedwigwr.

"Doedd yr ysgol ddim i mi, roeddwn i'n ei chael yn anodd dysgu yn yr ystafell ddosbarth ac roeddwn i eisiau bod allan yn gwneud pethau ymarferol, felly fe adewais i ond heb wybod beth i'w wneud nesaf."

Dyna lle'r oedd posib i raglen Our Bright Future yn Fife helpu. Mae'r rhaglen yn darparu amrywiaeth o Brentisiaethau Modern mewn Sgiliau Gwledig, Garddwriaeth a Choed a Phren o'i safleoedd Partner ar draws Fife. Mae'r rhaglen yn galluogi pobl ifanc i ennill tystysgrifau a gydnabyddir gan y diwydiant ac yn rhoi mynediad at gymhwyster ffurfiol ochr yn ochr â phrofiad gwaith ymarferol, a'r cyfan tra maent yn ennill cyflog.

"Fe wnes i gais ac fe gefais i fy nerbyn ar y rhaglen ac rydw i wedi mwynhau'n fawr, yn enwedig gweithio gyda'r llif gadwyn. Erbyn hyn mae gen i docyn cynnal a chadw llif gadwyn, croesdorri a chwympo coed (hyd at 380mm) NTPC yn ogystal ag achub o'r awyr a defnyddio llif gadwyn i fyny coeden, sy'n fy ngalluogi i lifio ar y ddaear ac ar uchder. Fy hoff ran i yw pan rydych chi'n gwneud toriad da ac yn clywed y crac wrth i'r goeden syrthio heb fachu ar unrhyw beth ar y ffordd i lawr! Rydw i hefyd wedi synnu fy hun bod ochr gwaith papur y brentisiaeth wedi bod yn iawn, dyma yn bendant y ffordd ymlaen."

Yn wir, mae Jack wedi gwneud cystal fel ei fod wedi'i enwebu ar gyfer rownd derfynol Gwobrau Dysgwr y Flwyddyn Tir Seiliedig a Dyframaethu Lantra yn yr Alban yn y categori Coed a Phren, a dod yn agos iawn at ennill. Mae'r hyfforddiant a'r profiad mae wedi'u cael wedi galluogi iddo ymuno â'r sector gwledig fel gweithiwr proffesiynol medrus yn y maes o'i ddewis.

"Rydw i newydd gael fy swydd barhaol gyntaf fel Tyfwr Coed Gweithredol Arweiniol!"

Mae hyn yn hollbwysig ar adeg pan mae gennym ni boblogaeth sy'n heneiddio a dim digon o bobl ifanc fedrus yn ymuno â'r sector gwledig i gymryd yr awenau ganddynt, i gynnal a datblygu ein tirweddau lleol.

Farhad, From Farm To Fork, Foodcycle

Mae Farhad, sy'n 18 oed, yn dod o Dalaith Helmand yn Afghanistan. Cyrhaeddodd y DU fel plentyn ar ei ben ei hun yn 2016. Roedd yn byw yn y system ofal ac yn ychwanegol at ei astudiaethau yn y coleg, roedd eisiau dod o hyd i ffyrdd o gymryd rhan ym mywyd y gymuned. Clywodd am y cyfleoedd casglu drwy Glwb Tennis Bwrdd Brighton, a drefnodd fws mini i fynd â gwirfoddolwyr i fferm india-corn. Cynaeafu cynnyrch a fyddai wedi mynd yn wastraff yw'r nod. Aeth Farhad ymlaen i fynychu dau ddiwrnod casglu afalau yn yr hydref hefyd. Fe'i disgrifiwyd gan y fîm fel 'peiriant casglu' gan ei fod bob amser yn cynaeafu llawer mwy na'i siâr. Enillodd gymhwyster hyfforddi tennis bwrdd yn ddiweddar ac mae'n bwriadu mynychu mwy o ddyddiau casglu eleni. Er gwaethaf adfyd personol, mae'n alluog iawn ac yn benderfynol o helpu eraill.

Ellie, Green Futures, Ymddiriedolaeth y Mileniwm Cymoedd Sir Efrog

Roedd Ellie, 25 oed, wedi ennill gradd uwch mewn bioamrywiaeth a chadwraeth ym Mhrifysgol Leeds. Roedd wedi dychwelyd adref i Gymoedd Sir Efrog ac roedd yn chwilio am gyfleoedd i gymryd rhan mewn prosiectau amgylcheddol lleol gan ei bod yn gweithio mewn archfarchnad leol yn stocio'r silffoedd. Roedd yn ddigon ffodus i gael swydd fel hyfforddai graddedig gydag Ymddiriedolaeth y Mileniwm Cymoedd Sir Efrog (YDMT). Gan weithio fel aelod o'r fim codi arian, aeth ati i drefnu Gŵyl 'Flowers of the Dales'. Aeth yn ei blaen i fod yn gynrychiolydd ieuencid ar Grŵp Llywio Green Futures, sy'n llywio gwaith y prosiect. Yn ychwanegol at gymryd rhan mewn cyfarfodydd rheolaidd o'r Grŵp Llywio, roedd ar banel cyfworld ar gyfer Swyddog Prosiect Gwarcheidwaid Gwyrdd newydd a bu'n helpu i gynllunio a rhedeg Uwchgynhadledd Amgylcheddol Ieuencid Green Futures. Mae wedi symud ymlaen yn awr i fod yn Ymddiriedolwr gydag YDMT ac wedi cael swydd gydag Ymddiriedolaeth Afonydd Ribble.

Rebecca, Rhaglen Fastlaners, UpRising

Roedd Rebecca, sy'n 24 oed, wedi bod yn teithio ac yn gwneud gwaith creadigol am dâl gwael i elusennau cynaliadwyedd bychain, cyn dod yn rhan o'r Rhaglen Arweinyddiaeth Amgylcheddol. Teimlai nad oedd ganddi sgiliau proffesiynol ac nad oedd hi lle'r oedd hi eisiau bod mewn bywyd. Ar ôl iddi ymuno â'r rhaglen cafodd gyfleoedd gwyb i rwydweithio a gwella ei gwybodaeth am yr amgylchedd. Mwynhaodd yn arbennig yr hyfforddiant ymgychu a gallu rhoi ei syniadau ei hun ar waith. Rhoddodd bod ar gwrs gydag unigolion eraill o'r un anian â hi hwb gwirioneddol iddi, ac mae hi bellach yn cyfrif llawer o'i chydweithwyr ar y cwrs ymhlith ei ffrindiau agosaf. Erbyn hyn mae hi'n ysgrifennu cynllun busnes ar gyfer ei menter amgylcheddol ac yn gwneud cais am swyddi tymor hir.

Ravi, The Environment Now, The National Youth Agency

Mae Ravi, sy'n 23 oed, yn un o raddedigion amgylchedd a busnes Prifysgol Leeds. Sefydlodd gwmni o'r enw Filamentive ac ymunodd â phrosiect The Environment Now. Mae Filamentive yn ailgylchu ac yn prosesu gwastraff plastig i wneud ffilamentau argraffu 3D. Cafodd wybod am The Environment Now drwy'r gymdeithas fenter yn ei brifysgol a phenderfynodd wneud cais. Mae'r cyllid a gafodd Ravi wedi galluogi iddo arbrofi gyda gweithgynhyrchu ffilamentau argraffu 3D wedi'u hailgylchu a gwella ei farchnata ar y cwmni. Mae hyd yn oed wedi cael ei gydnabod gan Brifysgol Leeds fel 'Entrepreneur y Flwyddyn'.

"Nid yn unig mae The Environment Now wedi galluogi i Filamentive dyfu, ond mae hefyd yn ymddiried mewn cefnogi entrepreneuriaid ifanc sy'n arloesi gydag atebion blaengar i'r problemau amgylcheddol sy'n ein hwynebu ni fel planed."

Alana, Our Bright Future Belfast Hills, Partneriaeth Belfast Hills

Mae prosiect Our Bright Future wedi helpu i newid fy mywyd i'n ddramatig! Cyn dechrau'r rhaglen roeddwn i newydd roi genedigaeth i fy merch ac roeddwn i'n gweithio mewn swydd bar rhan amser. Cyn bo hir, roedd ceisio jyglo bywyd teuluol a shifftiau hwyr y nos yn ormod i mi ac fe sylweddolais i bod rhaid i mi wneud penderfyniad drastig.

Fe ymunais i â'r prosiect a syrthio mewn cariad ar unwaith â phopeth yn ymwneud â'r awyr agored. Helpodd y fîm yn Belfast Hills ni i gyflawni cymaint mewn cyfnod mor fyr o amser, o sgiliau meddal fel gweithio fel fîm, cyfathrebu a hyder, i sgiliau ymarferol fel gweithio gyda gwahanol offer a gwarchod llefydd naturiol.

Ochr yn ochr â hyn, fe wnaethom ni hefyd gymryd rhan yn Nyfarniad John Muir, a chaniataodd hyn i ni ennill cymwysterau gan weithio yn yr awyr agored. Fe wnaethom ddysgu sgiliau trosglwyddadwy allweddol fel arolygu gan ddefnyddio samplau, trawsluniau ac arolygon gweledol.

Oherwydd y rhaglen hon fe sylweddolais i fy mod yn hoff iawn o fyd natur ac roeddwn i eisiau helpu i warchod a diogelu ein mannau gwyrdd. Gyda'r sgiliau a'r cymwysterau a gefais i fel rhan o'r prosiect, roeddwn i wedyn yn gallu mynd ymlaen i gael swydd warden cynorthwyol gyda'r Ymddiriedolaeth Genedlaethol ac rydw i bellach yn helpu i ofalu am rai o'r ardaloedd mwyaf trawiadol a chyfoethog o ran bywyd gwyllt.

Erbyn hyn rydw i'n gallu mynd â phobl ifanc fel fi ar deithiau tywys a'u cyflwyno i flodau gwyllt, glöynnod byw neu gacwn, y bydden nhw wedi cerdded heibio iddyn nhw cyn hynny. Heb y rhaglen hon a help Belfast Hills, 'fyddai dim o hyn yn bosibl!

Wardeiniaid Traeth, Your Shore Beach Rangers, Ymddiriedolaeth Natur Cernyw

Eleni, mae 18 o fyfyrwyr chweched dosbarth Coleg Bodmin, ochr yn ochr â'u cymhwyster Sgiliau Gwaith BTEC, wedi llwyddo i ennill Dyfarniad Efydd Your Shore Beach Rangers. Gyda chefnogaeth Brender Willmott yn trefnu gweithgareddau a hyfforddwy'r arbenigol, mae'r myfyrwyr wedi profi gweithdai gan gynnwys deiet a maeth ynghyd â lles meddyliol a chorfforol. Maent hefyd wedi mwynhau syrffio, archwilio pyllau creigiog a cherdded ar hyd yr arfordir yn ystod y 12 mis diwethaf. Hefyd, mae pedwar myfyriwr blwyddyn 13 wedi llwyddo i ennill eu tystysgrif cymorth cyntaf brys cyn cael cyflogaeth – hwb gwych i'w CV.

Fel rhan o'r elfen amgylcheddol, mae'r grwpiau wedi cymryd rhan mewn glanhau traethau yn Par Sands a Phorthpean ochr yn ochr â dysgu am effaith plastig yn cyrraedd ein cefnforoedd. Cofnodwyd yr eitemau a gasglwyd a defnyddiwyd y data fel rhan o Benwythnos Glanhau Traethau Prydain Fawr y Gymdeithas Cadwraeth Forol a gynhaliwyd ym mis Medi y llynedd.

Yn sgil hyn, ysbrydolwyd y myfyrwyr i ystyried amgylchedd y coleg ac roeddent eisiau rhoi camau ar waith i wneud gwelliannau. Gwnaed ymchwil a chynhaliwyd ymchwiliadau ac mae'r grwpiau wedi cymryd rhan mewn ymweliadau â'r cyfleuster ailgylchu lleol yn Bodmin yn ogystal â'r Ganolfan Adfer Ynni yn St Dennis. Mae Natalie Chard, uwch reolwr cyswllt cymunedol SUEZ, wedi bod yn allweddol hefyd wrth gefnogi'r prosiect ac yn ddiweddar mae SUEZ wedi cyfrannu cwpanau ailddefnyddiadwy i holl fyfyrwyr Blwyddyn 12 mewn ymgais i leihau gwastraff yn ogystal â chymhelliant i gael gostyngiad gan dai coffi'r stryd fawr!

Mae llond gwlad o syniadau a mentrau'n cael eu trafod ar draws y coleg gyda grwpiau cymunedol lleol a busnesau lleol, gan arwain at sefydlu Eco-Bwyllgor newydd. Yn ddiweddar, mae Coleg Bodmin wedi ymuno â rhaglen Eco-Ysgolion Sefydliad yr Amgylchedd ac Addysg, gyda'r nod o ennill statws Efydd Eco-Ysgolion erbyn diwedd y flwyddyn. Bydd hyn yn cael ei gyflawni drwy ffurfio'r Eco-Bwyllgor, llunio adolygiad amgylcheddol a chreu cynllun gweithredu gyda chamau ar waith.

Dywedodd Alison Perrin, Tiwtor Sgiliau Gwaith Coleg Bodmin; *"Mae Prosiect Your Shore wedi bod yn ysbrydoliaeth i Goleg Bodmin weithio tuag at fod yn Eco-Ysgol. Drwy gyfrwng y gweithgareddau a'r gweithdai a drefnwyd gan Brender a'i thîm, y*

myfyrwyr oedd y sbardun i wella ein hymrwymiad amgylcheddol – bydd yn dipyn o waddol iddyn nhw."

Joanna, Rhaglen Natural Talent, The Conservation Volunteers

Mae fy hyfforddeiaeth i gyda Buglife Scotland yn Stirling, yn gweithio ar eu prosiect Marvellous Mud Snails a ddechreuodd y llynedd. Prosiect ymgysylltu â'r cyhoedd yw hwn i raddau helaeth ac felly byddaf yn cymryd rhan mewn llawer o ddigwyddiadau allgymorth ac addysgol, gan gynnwys gweithio'n rheolaidd gydag ysgolion cynradd lleol a chael pobl i hoffi malwod mwd y pwll a rhywogaethau dŵr croyw eraill! Gan fod malwod mwd yn rhywogaeth brin, rhan fawr o'r prosiect yw gwarchod ac ehangu'r poblogaethau presennol yn yr Alban.

Byddwn yn gwneud hyn drwy arolygu'r saith poblogaeth bresennol, creu cynlluniau rheoli cynefinoedd a chynnal rhaglen fridio gaeth gydag ysgolion a chymunedau lleol. Ar ôl hynny, bydd y malwod yn cael eu rhyddhau i gynefinoedd sydd newydd eu creu. Yn ogystal â chynorthwyo gyda'r prosiect, byddaf yn gallu gweithio ar fy natblygiad fy hun; gwella fy ngwybodaeth am gynefinoedd dŵr croyw, meithrin fy sgiliau adnabod infertebrata ac, o dro i dro, gweithio gyda TCV a'r hyfforddeion eraill ar eu prosiectau hefyd.

Ar ôl blwyddyn yn yr hyfforddeiaeth bydd gen i amrywiaeth enfawr o sgiliau. Rwy'n gobeithio meithrin fy hyder mewn ymgysylltu â'r cyhoedd a siarad cyhoeddus, dysgu sut i gynllunio a chynnal digwyddiadau'n effeithiol, cydlynio â sefydliadau eraill a chael profiad o gynnal gweithdai gyda phlant a gwirfoddolwyr. Byddaf yn meithrin gwybodaeth gadarn am gynefinoedd a rhywogaethau dŵr croyw ac yn mireinio fy sgiliau adnabod. Byddaf hefyd yn ymwneud ag ysgrifennu cynlluniau rheoli cynefinoedd ar gyfer safleoedd malwod mwd y pwll, a fydd yn sgil gwbl newydd gan nad ydw i wedi gwneud hyn erioed o'r blaen. Byddaf hefyd yn dysgu rhai sgiliau gweinyddol fel sut i reoli cyllidebau ac ysgrifennu asesiadau risg.

Atodiad 7 Rhestr o gyfeiriadau

Tobias Kruse, Rob Dellink a Jean Chateau dan oruchwyliaeth Shardul Agrawala (Pennaeth yr Adran Integreiddio'r Amgylchedd a'r Economi) (2017). Employment Implications of Green Growth: Linking jobs, growth, and green policies, Adroddiad OECD Ar gyfer Gweinidogion yr Amgylchedd G7 Mehefin 2017. OECD

LANTRA, Diweddariad Asesiad Sgiliau (2014) <http://www.lantra.co.uk>

Rebecca Tunstall, a Ruth Lupton, ac Anne Green, a Simon Watmough, a Katie Bates, (2012) Disadvantaged young people looking for work: a job in itself? Sefydliad Joseph Rowntree

Yr Athro Amina Memon a Grace Wyld .(2018). Walking The Talk On Diversity What is holding the charity sector back from putting words into action? New Philanthropy Capital

Dr Angela Coulton. (2013) The Natural Deal: Growing our human and natural capital together. Yr Ymddiriedolaethau Natur

Dr Victoria Johnson, Andrew Simms a Clare Cochrane gyda chyfranwyr o blith aelodau'r Bwrdd Crwn ar Newid yn yr Hinsawdd a Thlodi yn y DU. Tackling climate change, reducing poverty (2008) Adroddiad cyntaf y Bwrdd Crwn ar Newid yn yr Hinsawdd a Thlodi yn y DU. New Economics Foundation

Simon Marlow, Adam Hillmore, Paul Ainsworth. (2012) Impacts and Costs and Benefits of the Future Jobs Fund, Yr Adran Gwaith a Phensiynau

Tracy Fishwick, Pippa Lane, Laura Gardiner. (2011) Future Jobs Fund: An independent national evaluation. Y Ganolfan ar gyfer Cynhwysiant Economaidd a Chymdeithasol

Youth Unemployment and the Future Jobs Fund: Tystiolaeth ysgrifenedig a gyflwynwyd gan Groundwork UK i Bwyllgor Gwaith a Phensiynau Senedd y DU. Sesiwn 2010-11

Wildlife Skills – Training for a Career in Nature Conservation, Adroddiad Gwerthuso (2017). Ymddiriedolaeth Natur Dorset

Talent Match: Achievements and lessons for policy and programme design (2018). Y Gronfa Loteri Fawr

Morris, Hargreaves, McIntyre (2017). Skills for the sector: An evaluation of the accreditation of the Volunteer Management Traineeship at the National Trust

Adroddiad gwe Tomorrow's Natural Leaders Ymddiriedolaeth Natur Sir Efrog ar gael yn: <https://www.ywt.org.uk/get-involved/young-people/tomorrows-natural-leaders>

Heulwen Hudson, Mair Smith, Owen White, Kate Vittle, Fran Haswell-Walls ac Izzy Cotton, (2019). Gwerthusiad Canol Tymor Our Bright Future. ERS Ltd a Collingwood Environmental Planning

The Conservation Volunteers (2016). Astudiaeth Achos. Sefydliad Esmee Fairbairn adroddiad gwe ar gael yn: <https://esmeefairbairn.org.uk/conservation-volunteers>

Tudalennau Llywodraeth y DU – Help gyda symud o fudd-daliadau i waith (2019). Tudalennau ar y we: <https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work/work-experience-and-volunteering>

Yr Hwb Grantiau (2019) Hyfforddiant a Gyllidir gan y Llywodraeth. Tudalennau ar y we: <http://www.govgrantshub.uk/support/government-funded-training/>

Asiantaeth Cyllid Addysg a Sgiliau (2019) Trosolwg Prentisiaethau. Tudalennau ar y we: <https://www.gov.uk/government/organisations/education-and-skills-funding-agency>

Cronfa Buddsoddi Mewn Ieuenctid (2019). Tudalennau gwybodaeth. Tudalennau ar y we: <https://yiflearning.org/about/what-is-the-youth-investment-fund/>

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020). Trosolwg o'r farchnad lafur, Y DU: Ionawr 2020: Amcangyfrifon cyflogaeth, diweithdra, anweithgarwch economaidd ac ystadegau eraill cysylltiedig â chyflogaeth ar gyfer y DU. Tudalennau ar y we: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/january2020>

Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin (2020). Ystadegau diweithdra ieuenctid. Tudalennau ar y we: <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN05871>

Diane Lightfoot (2018). Charities can lead the way on disability employment. Tudalennau ar y we: <https://www.civilsociety.co.uk/voices/diane-lightfoot-charities-can-lead-the-way-on-disability-employment.html#sthash.lOICyiEx.dpuf>

Sue Southwood (2011). Improving the futures of young NEETs. National Learning and Work Institute (Cymru a Lloegr)

Lauren Kahn (2011) The way to work: Young people speak out on transitions to employment. The Young Foundation

Ruth Santos-Brien (2018) Effective outreach to NEETs – Experience from the ground. Y Comisiwn Ewropeaidd, Y Gyfarwyddiaeth Gyffredinol ar gyfer Cyflogaeth, Materion Cyhoeddus a Chynhwysiant

Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall, Laura Sherbin (2013). How Diversity Can Drive Innovation. Adolygiad Busnes Harvard.

Fair Museum Jobs Mission Statement: Highlighting good and bad practice in museum jobs and recruitment. Tudalennau ar y we: <https://fairmuseumjobs.wordpress.com/about-us/>

Sharon Heal (2018) Blog Cyfarwyddwr. A new wave of radical thinking is sweeping across the sector.

Tudalennau ar y we: <https://www.museumsassociation.org/comment/directors-blog/11072018-museum-movement>

Yr Athro Amina Memon a Grace Wyld (2018) Walking The Talk On Diversity, What is holding the charity sector back from putting words into action? New Philanthropy Capital

Ncvo (2019) UK Civil Society Almanac 2019 Data. Trends. Insights.

Tudalennau ar y we: <https://data.ncvo.org.uk/workforce/>

Richard Norrie (2017) The Two Sides Of Diversity. Which are the most ethnically diverse occupations? Adroddiad Policy Exchange

Students Organising for Sustainability(2017) Race Inclusivity and environmental sustainability report

Tudalennau ar y we: <https://sustainability.nus.org.uk/our-research/our-research-reports/race-inclusivity-and-environmental-sustainability>

Ben Hoare. Diverse nature: does nature conservation represent society? BBC Wildlife Magazine

Tudalennau ar y we: <https://www.discoverwildlife.com/people/diverse-nature/>

Civil Society (2017) Who sits on the typical trustee board?

Tudalennau ar y we: <https://www.civilsociety.co.uk/voices/who-sits-on-the-typical-trustee-board.html>

Civil Society News (2019). #CharitySoWhite campaign calls for 'urgent action' to tackle racism in charities.

Tudalennau ar y we: <https://www.civilsociety.co.uk/news/charitysowhite-campaign-launches-to-highlight-racism-in-the-sector.html#sthash.JBiw4XJS.dpuf>

Blog Museum Detox: A networking group for BAME professionals in museums and heritage.

Tudalennau ar y we: <https://museumdetox.wordpress.com>

Janet Jephcott (2017). Developing your people. Learning from the Volunteer Management Traineeship Project 2013-2017. Adroddiad yr Ymddiriedolaeth Genedlaethol.

Community Fund (2018). Dormant accounts youth fund - Statement of intent.

Tudalennau ar y we: <https://www.tnlcommunityfund.org.uk/funding/funding-guidance/dormant-account-statement-of-intent>

John Copps a Dawn Plimmer (2013), Diweddarwyd gan Ellen Harries, Angela Kail ac Eibhlín Ní Ógáin (2014). The Journey to Employment (JET) Framework: Outcomes and tools to measure what happens on young people's journey to employment. New Philanthropy Capital