



RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

05/2019

DYDDIAD CYHOEDDI:

07/02/2019

Adolygiad Canol Rhaglen o'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd

Adolygiad Canol Rhaglen o'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd

Awduron: Stuart Harries a Sioned Lewis – Ymchwil Arad

Harries, S., a Lewis, S. (2019). *Adolygiad Canol Rhaglen o'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, adroddiad GSR rhif 05/2019.

Ar gael yn: <https://gov.wales/statistics-and-research/evaluation-employability-skills-programme/?lang=cy>

Safbwyntiau'r ymchwilydd sy'n cael eu mynegi yn yr adroddiad hwn, ac nid ydynt o reidrwydd yn safbwyntiau Llywodraeth Cymru

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Joanne Corke

Is-adran Ymchwil a Gwybodaeth Gymdeithasol

Gwybodaeth a Gwasanaethau Dadansoddol

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 0300 025 1138

E-bost: joanne.corke@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr o dablau.....	2
Rhestr o ffigurau.....	2
Rhestr termau	3
Crynodeb gweithredol	4
1. Cyflwyniad a chefnidir	10
2. Methodoleg.....	12
3. Modelau cyflawni a darpariaeth	15
4. Y broses atgyfeirio ac asesu	30
5. Darpariaeth.....	35
6. Effaith a chanlyniadau'r rhaglen	51
7. Hyfywedd masnachol	56
8. Casgliadau ac argymhellion	59
Atodiad A: Disgrifiad o'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd	65

Rhestr o dablau

Tabl 1: Nifer y cyfranogwyr fesul darparwr (Medi 2016 – Mawrth 2018)	18
--	----

Rhestr o ffigurau

Ffigur 3.0 – Model strwythur cyflawni ESP a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru	16
Darparwr Hyfforddiant 1	19
Ffigur 3.1 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 1 yn ystod y cam peilot.....	19
Darparwr Hyfforddiant 2	21
Ffigur 3.2 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 2 yn ystod y cam peilot.....	21
Darparwr Hyfforddiant 3	23
Ffigur 3.3 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 3 yn ystod y cam peilot.....	23
Darparwr Hyfforddiant 4	25
Ffigur 3.4 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 4 yn ystod y cam peilot.....	25
Ffigur 3.5 – Trosolwg o'r dulliau cyflawni yn ystod y cam peilot	28
Ffigur A.1: Dyraniadau rhanbarthol	68
Ffigur A.2: Dyraniadau rhanbarthol ar gyfer 2018–19	68

Rhestr termau

Acronym / gair allweddol

CRC

CSCS

DWP

ESOC

ESP

Gwasanaeth Carchardai a
Phrawf Ei Mawrhydi

JCP

NPS

WEST

Diffiniad

Y Cwmni Adsefydlu Cymunedol – mae'n gyfrifol am reoli troseddwyd risg isel a chanolig sydd wedi cael eu dedfrydu i gyflawni eu gorchymyn yn y gymuned

Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu

Yr Adran Gwaith a Phensiynau

Sgiliau Hanfodol i Droseddwyd yn y Gymuned

Y Rhaglen Sgiliau Cyflogadwydd

Asiantaeth y Weinyddiaeth Gyfiawnder; disodlodd y Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyd (NOMS) yn 2017

Canolfan Byd Gwaith

Y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol – mae hwn yn wasanaeth cyfiawnder troseddol sy'n goruchwyllo troseddwyd risg uchel sydd wedi cael eu rhyddhau i'r gymuned

Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru

Crynodeb gweithredol

Cyflwyniad

Mae'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd (ESP) yn fenter gan Lywodraeth Cymru i gynorthwyo oedolion di-waith i gael swydd a pharhau i fod mewn cyflogaeth. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau gwerthusiad annibynnol gan Ymchwil Arad o gynllun y rhaglen a'r gwaith o'i gweithredu.

Y Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd (ESP)

Mae'r ESP yn rhaglen wirfoddol sy'n targedu oedolion di-waith y mae'n eithaf tebyg y byddant yn barod am fyd gwaith o fewn chwe mis. Mae'n cael ei chyflawni gan bedwar prif ddarparwr hyfforddiant sy'n cynnig hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith, sgiliau hanfodol os oes angen, a lleoliad gwaith neu hyfforddiant gyda chyflogwr penodol. Mae bron pob un o'r 3,273 o gyfranogwyr hyd yn hyn wedi cael ei atgyfeirio i'r rhaglen gan y Ganolfan Byd Gwaith (JCP). Mae hefyd llwybr arall i'r rhaglen ar gyfer troseddwyd yn y gymuned sy'n cael eu hatgyfeirio gan y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol (NPS) a'r Cwmni Adsefydlu Cymunedol (CRC).

Dulliau cyflawni

Gwnaeth y gwerthusiad ffurfiannol o gam peilot y Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd (ESP) nodi'r ffaith fod y dulliau a ddefnyddid ar draws y pedwar darparwr yn wahanol. Mae canfyddiadau'r gwerthusiad canol rhaglen yn dangos bod y gwahaniaethau yn y dulliau cyflawni ar draws y pedwar darparwr yn parhau i fod.

Mae dau o'r pedwar darparwr yn parhau i ddefnyddio dull cyflawni cymharol safonol, lle mae holl gyfranogwyr yr ESP yn dilyn llwybr hyfforddiant a chymorth tebyg. Mae'r ddau brif ddarparwr arall yn defnyddio dull sydd wedi cael ei deilwra'n fwy, gan addasu'r ddarpariaeth ar sail anghenion penodol unigolion.

Fodd bynnag, yn ôl pob golwg mae maint y gwahaniaethau yn y ffordd mae'r rhaglen yn cael ei chyflawni ar draws y pedwar prif ddarparwr wedi lleihau yn ystod y cyfnod rhwng y cam peilot a'r cam canol rhaglen. Mae'r ddau ddarparwr a oedd yn cynnig dull mwy safonol i ddechrau bellach wedi cyflwyno rhagor o hyblygrwydd, tra bo'r ddau ddarparwr a oedd yn cynnig yr hyfforddiant a oedd wedi'i deilwra o gymharu wedi cyflwyno dulliau mwy safonol i'r ffordd maent yn cyflawni'r rhaglen, gan gynnwys rhagor o hyfforddiant mewn canolfan ar gyfer grwpiau mwy yn hytrach na grwpiau llai neu unigolion. Yn ôl pob golwg, mae'r addasiadau hyn i'r ffordd mae'r rhaglen yn cael ei chyflawni wedi cael eu

gwneud mewn ymateb i anghenion cyfranogwyr, yn ogystal â'r angen i sicrhau bod y rhaglen yn parhau i fod yn fasnachol hyfyw.

Y broses atgyfeirio ac asesu

Mae'r rhan fwyaf o'r atgyfeiriadau i brif elfen y rhaglen bron (h.y. cymorth hyfforddiant mewnol a lleoliad profiad gwaith posibl) yn cael eu gwneud gan hyfforddwyr gwaith JCP, sydd o'r farn fod y broses yn gweithio'n dda. Fodd bynnag, daethpwyd o hyd i rai heriau wrth atgyfeirio, gan gynnwys yr amser sydd ei angen i gadw mewn cysylltiad â rhagor o ddarparwyr hyfforddiant pan fydd mwy nag un darparwr yn cyflawni'r rhaglen yn eu hardal. Fodd bynnag, nodwyd bod nifer yr unigolion a gafodd eu hatgyfeirio i'r rhaglen yr oedd darparwyr hyfforddiant yn eu hystyried yn anaddas yn is yn ystod y cam canol rhaglen o gymharu â'r cam peilot.

Llinyn Sgiliau Hanfodol/Cyflogadwyedd i Droseddwyr yn y Gymuned (ESOC)

Gwneir atgyfeiriadau i'r llinyn ESOC gan swyddogion prawf sy'n gweithio i'r NPS (yn goruchwyllo troseddwyr risg uchel) neu'r CRC (ar gyfer troseddwyr risg isel a chanolig). Roedd y gwaith o sefydlu'r atgyfeiriadau hyn yn araf iawn. Fodd bynnag, ers hynny mae darparwyr hyfforddiant, yr NPS a'r CRC wedi dechrau gweithio'n agosaf gyda'i gilydd i sicrhau bod troseddwyr yn y gymuned yn cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen. Mae sefydlu'r broses hon wedi cymryd amser ac, ar adeg yr ysgrifennu, nifer fach yn unig o unigolion o fewn y garfan hon a oedd wedi cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen.

Darparu cymorth

Yn dilyn cyfarfodydd cychwynnol â'r darparwr ac asesiad o lefelau sgiliau hanfodol gan ddefnyddio WEST (Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru), rhoddwyd cynllun cyflogadwyedd i gyfranogwyr a oedd yn amlinellu'r cymorth hyfforddiant a'r llwybr cyflogaeth y byddent yn eu dilyn. Er nad oedd llawer o'r cyfranogwyr a gyfwelwyd â nhw'n cofio derbyn cynllun cyflogadwyedd ysgrifenedig, nododd y mwyafrif fod y darparwr hyfforddiant yn gwrando ar yr hyn yr oeddent am ei gael o'r rhaglen ac yn ymateb iddo, ac o leiaf yn gwneud ymdrech i deilwra'r ddarpariaeth i anghenion lle roedd hynny'n bosibl.

Roedd y rhan fwyaf o gyfranogwyr yr ESP yn derbyn hyfforddiant mewn canolfan a oedd yn canolbwyntio ar ysgrifennu CVau a llythyron esboniadol, hyfforddiant sgiliau hanfodol, chwilio am swydd ar-lein a thechnegau cyfweliad. Nododd llawer o gyfranogwyr fod yr hyfforddiant hwn yn eu galluogi i fagu hyder yn eu galluoedd eu hunain a/neu'n eu

grymuso i wneud cais am swyddi na fyddent wedi'u hystyried yn flaenorol. Dywedodd eraill fod mynychu'r ganolfan hyfforddi yn rheolaidd yn rhoi teimlad o bwrpas iddynt ac yn eu gwneud yn gyfarwydd â threfn gwaith.

Roedd lleiafrif o gyfranogwyr o'r farn fod yr hyfforddiant yn canolbwyntio ar feysydd lle nad oedd angen cymorth arnynt. Roedd y farn hon yn cael ei mynegi yn bennaf gan gyfranogwyr a oedd eisoes wedi ennill cymhwyster Lefel 3 neu uwch. Roedd gan fwy nag un o bob chwech (15%) o gyfranogwyr yr ESP yn 2017/18 gymhwyster Lefel 3 neu uwch, er na fwriedir y rhaglen ar gyfer unigolion sydd â chymwysterau Lefel 2 neu uwch. Mae unigolion yn cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen yn ôl disgresiwn hyfforddwyr gwaith y ganolfan waith. Mae'n bosibl nad oedd angen y cymorth sgiliau hanfodol yr oedd y rhaglen yn ei gynnig mewn canolfannau ar gyfranogwyr a oedd eisoes wedi ennill cymhwyster Lefel 3 neu uwch. Fodd bynnag, nid yw canfyddiadau'r gwerthusiad yn awgrymu y dylai cyfranogwyr â chymwysterau uwch gael eu heithrio o'r ESP. Yn hytrach, maent yn nodi'r angen i ddulliau cyflawni fod yn ddigon hyblyg er mwyn iddynt fodloni anghenion penodol unigolion.

Lleoliadau gwaith

Bwriad y rhaglen yw darparu naill ai lleoliad gwaith neu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol ar gyfer pob cyfranogwr. Mae'r lleoliadau gwaith hyn wedi'u cynllunio i roi rhwng 120 a 240 awr o brofiad gwaith gwirioneddol i gyfranogwyr gyda chyflogwr lleol neu sefydliad gwirfoddol neu gymunedol.

Traean yn unig o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw a oedd wedi cwblhau lleoliad gwaith; roedd traean arall wedi cwblhau'r rhaglen heb gwblhau lleoliad ac nid oedd y traean a oedd yn weddill wedi cwblhau lleoliad hyd hynny. Nid oedd llawer o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw wedi derbyn lleoliad oherwydd eu bod wedi sicrhau cyflogaeth drwy ryw ddull arall ac wedi gadael y rhaglen yn gynnar. Fodd bynnag, nid oedd eraill wedi derbyn lleoliad gwaith oherwydd nad oedd cyfle lleoliad gwaith addas wedi dod ar gael iddynt. Roedd hyn yn cyfyngu'r canlyniadau cyflogaeth posibl y gellid eu cyflawni a hefyd yn amharu ar lif dilyniant y cyfranogwyr hyn drwy'r rhaglen.

Nododd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw, a oedd wedi cael cynnig lleoliad gwaith, fod y profiad a gawsant o hwn yn cyd-fynd â'r math o waith roeddent yn chwilio amdano ac yn darparu'r sgiliau a'r profiad a oedd eu hangen arnynt i sicrhau swydd yn y dyfodol. Fodd bynnag, ar gyfer nifer fach o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw, nid oedd y math o leoliad yn cyd-fynd â'r math o waith roeddent yn chwilio amdano.

Roedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr y cyfwelwyd â nhw hefyd o'r farn fod y lleoliadau gwaith yn fuddiol, gan eu bod yn eu galluogi i ddeall galluoedd cyfranogwyr cyn ystyried y posibilrwydd o gynnig swydd iddynt. Fodd bynnag, roedd llai o gyflogwyr na'r disgwyl yn cynnig cyfle gwaith i gyfranogwyr ar ddiwedd y lleoliad gan nad oedd swydd ar gael iddynt. Mae'r data monitro ar gyfer y rhaglen yn cofnodi i 6% yn unig o gyfranogwyr gael swydd ar ddiwedd y rhaglen gan y cyflogwr a oedd wedi darparu eu lleoliad gwaith.

Yr elfen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol

Gall cyfranogwyr yr ESP hefyd gael eu hatgyfeirio i'r elfen o'r rhaglen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol, os oes cyfleoedd o'r fath ar gael. Mae'r elfen hon o'r rhaglen yn cynnig hyfforddiant i gyfranogwyr sy'n cael ei deilwra yn benodol i anghenion recriwtio cyflogwr. Fel arfer, cyflogwyr mwy yw'r rhain sy'n ceisio llenwi nifer o swyddi gwag ar unrhyw adeg benodol. Yn gyfnewid am hyn, disgwylir i'r cyflogwr gynnig cyfweiliad am swydd i holl gyfranogwyr yr ESP sy'n mynychu'r sesiynau hyfforddi hyn.

Hyd yn hyn, un prif ddarparwr hyfforddiant ac un darparwr hyfforddiant wedi'i is-gontractio yn unig sydd wedi dewis darparu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol – sydd wedi cael ei gyflwyno i ychydig dros 13% o'r holl gyfranogwyr (430) Nododd y darparwyr hyfforddiant y cyfwelwyd â nhw, er bod hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol yn arwain at ragor o ganlyniadau cyflogaeth nag elfennau eraill o'r ESP, roedd yn anodd darparu'r hyfforddiant a'r cymorth a oedd eu hangen mewn modd masnachol hyfyw. Nododd cyflogwyr a chynrychiolwyr canolfannau gwaith fod yr hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol yn gweithio'n dda gan fod yr hyfforddiant yn cysylltu'n uniongyrchol â chyfleoedd swyddi presennol.

Yn ôl pob golwg, mae'r ESP ar ei gorau, mewn perthynas â chyflawni canlyniadau cyflogaeth, pan fydd yn cael ei chysylltu â chyfleoedd lleoliad gwaith o ansawdd da. Fodd bynnag, nid yw holl gyfranogwyr y rhaglen yn cael y cyfle i gwblhau lleoliad gwaith; fel arfer, mae'r rhai nad ydynt yn cael y cyfle hwn yn parhau i fod yn ddi-waith ar ddiwedd y rhaglen.

Hyfywedd masnachol

Mae hyfywedd masnachol cyflawni'r ESP yn parhau i fod yn her ar gyfer y rhan fwyaf o'r darparwyr. Yn ôl pob golwg, mae sicrhau nifer digonol a llif cyson o gyfranogwyr hefyd yn angenrheidiol i sicrhau bod cyflawni'r rhaglen yn fasnachol hyfyw. O ganlyniad, mae dosbarthiad daearyddol y rhaglen wedi bod yn anwastad, gyda'r ddarpariaeth yn cael ei

chanolbwyntio'n fwy ar yr ardaloedd trefol ac iddynt boblogaethau cymharol uchel lle mae'r cyfraddau atgyfeirio ar eu huchaf, a llai ar yr ardaloedd gwledig ac iddynt boblogaethau gwasgaredig.

Effaith a chanlyniadau'r rhaglen

Mae gan y rhaglen darged i gynorthwyo 55% o'r cyfranogwyr i sicrhau cyflogaeth. Hyd yn hyn, mae canlyniadau cyflogaeth wedi methu â chyrraedd y targed hwn, gydag ychydig dros un o bob pedwar o gyfranogwyr (27%) a gymerodd ran yn llwybr lleoliad gwaith yr ESP yn cofnodi canlyniad cyflogaeth neu hyfforddiant cadarnhaol ar ddiwedd y rhaglen. Roedd y rhan fwyaf o'r canlyniadau cyflogaeth hyn yn cael eu cynnig gan gyflogwyr nad oeddent wedi cymryd rhan yn yr elfen lleoliad gwaith o'r rhaglen. Cofnodwyd mai 8% yn unig o'r cyfranogwyr a gafodd ganlyniad swydd cadarnhaol yn y gweithle lle y gwnaethant eu profiad gwaith ar gyfer y ESP.

Fodd bynnag, mae'r canlyniad cyflogaeth ar gyfer llawer o'r cyfranogwyr (30%) yn parhau i fod yn anhysbys, gan nad oedd darparwyr yn gallu dod o hyd i fanylion eu statws cyflogaeth. Er bod bylchau yn y data monitro sydd ar gael, mae'r data sydd ar gael yn awgrymu'n gryf na chyrraeddwyd y targed ar gyfer canlyniadau cyflogaeth a bennwyd ar gyfer pob darparwr – roedd y canlyniadau cyflogaeth cadarnhaol a gyflawnwyd ar draws y darparwyr yn amrywio o 25% i 31%, yn is o lawer na'r targed o 55%. Roedd y cyfraddau canlyniadau cyflogaeth a gofnodwyd fesul darparwr fymryn yn uwch yng ngogledd Cymru o gymharu â de Cymru – er bod nifer y cyfranogwyr a oedd wedi'u cofrestru ar gyfer y rhaglen yn uwch o gryn dipyn yn ne Cymru o gymharu â gogledd Cymru.

Fodd bynnag, nid cyflogaeth yw'r unig ganlyniad cadarnhaol a gafodd ei gynhyrchu gan y rhaglen ar gyfer cyfranogwyr. Hyd yn oed mewn achosion lle nad oedd cyfranogwyr wedi cael swydd, nododd llawer eu bod wedi cael canlyniadau meddalach, megis datblygu sgiliau a gwneud cysylltiadau, a fydd yn eu cynorthwyo i sicrhau cyflogaeth yn y dyfodol.

Argymhellion ar gyfer cynllunio yn y dyfodol

Argymhelliad 1: Mae angen datblygu dulliau wedi'u safoni o ran cynnwys ac amseru'r adborth rhwng darparwyr hyfforddiant a'r Ganolfan Byd Gwaith (JCP).

Argymhelliad 2: Mae angen adolygu'r gwaith o gyflawni'r ESP ymhellach i annog dosbarthiad mwy cyson ar draws yr holl ardaloedd daearyddol.

Argymhelliad 3: Mae angen cefnogi rhagor o gyfleoedd lleoliad gwaith o fewn y rhaglen, yn enwedig y rhai sy'n gysylltiedig â swyddi gwag gwirioneddol, drwy annog perthynas weithio agosaf rhwng y darparwyr hyfforddiant, canolfannau gwaith a sefydliadau sy'n cynrychioli cyflogwyr.

Argymhelliad 4: Dylai darparwyr hyfforddiant dderbyn cymhellion i gynorthwyo cyfranogwyr i gwblhau'r rhaglen ar y cyflymder sydd fwyaf addas i'w hanghenion unigol.

Argymhelliad 5: Dylai darparwyr hyfforddiant dderbyn rhagor o anogaeth ac argymhellion i chwilio am gyfleoedd i ddarparu'r elfen o'r rhaglen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol, pan fydd hynny'n briodol.

Argymhelliad 6: Mae angen rheoli disgwyliadau'r cyfranogwyr unigol i sicrhau bod eu cynlluniau cyflogaeth yn bodloni eu dyheadau ond hefyd eu bod yn realistig.

Argymhelliad 7: Mae'r canlyniad cyflogaeth terfynol ar gyfer y rhan fwyaf o gyfranogwyr yr ESP yn parhau i fod yn anhysbys. O'r herwydd, mae'n bosibl y bydd angen adolygu'r broses fonitro sydd ar waith ar hyn o bryd er mwyn ystyried ffyrdd gwahanol o gasglu adborth gan gyfran fwy o gyfranogwyr pan fyddant yn gadael y rhaglen.

Argymhelliad 8: Mae nifer y troseddwyd yn y gymuned sy'n cymryd rhan yn y rhaglen yn parhau i fod yn isel. Mae'n bosibl y bydd angen ystyried cynnal rhai agweddau ar yr ESP, megis hyfforddiant sgiliau hanfodol a sgiliau cyflogadwyedd a gynhelir mewn canolfan, ar gyfer troseddwyd ynghynt – o bosibl cyn iddynt adael y Gwasanaeth Carchardai, i sicrhau eu bod yn agosach at y farchnad lafur pan fyddant yn cael eu rhyddhau.

1. Cyflwyniad a chefnidir

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau gwerthusiad canol rhaglen o'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd (ESP), rhaglen gan Lywodraeth Cymru i gynorthwyo oedolion di-waith i gael swydd a pharhau i fod mewn cyflogaeth.
- 1.2 Cafodd Arad Ymchwil ei gomisiynu gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad annibynnol o gynllun y rhaglen a'r gwaith o'i gweithredu. Dyma'r ail werthusiad o'r ESP ac mae'n dilyn gwerthusiad ffurfiannol o gam peilot y rhaglen, a gafodd ei gynnal yn ystod gaeaf 2016/17 a'i gyhoeddi ym mis Awst 2017.¹ Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau gwaith maes y gwerthusiad a gynhaliwyd rhwng mis Hydref 2017 a mis Ionawr 2018.

Y Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd (ESP)

- 1.3 Nod y rhaglen hon yw cynorthwyo oedolion di-waith i gael swydd a pharhau i fod mewn cyflogaeth drwy wella eu sgiliau cyflogadwyedd. Yn benodol, mae'n targedu oedolion y mae'n eithaf tebyg y byddant yn barod am fyd gwaith o fewn chwe mis. Mae'r rhaglen yn cael ei chyflawni gan bedwar prif ddarparwr hyfforddiant sy'n cynnig hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith, sgiliau hanfodol os oes angen, a lleoliad gwaith neu hyfforddiant gyda chyflogwr penodol i'r rheiny sy'n cael eu hatgyfeirio iddynt gan y Ganolfan Byd Gwaith (JCP) ac eraill. Rhoddir disgrifiad o'r ESP, fel y'i cyflwynir yn yr adroddiad ffurfiannol, yn Atodiad 1 i'r adroddiad hwn. Cyn yr adroddiad ffurfiannol hwnnw, bu nifer o ddatblygiadau i'r rhaglen. Mae'r datblygiadau hyn yn cael eu crynhoi isod.
- 1.4 Mae nifer y cyfranogwyr wedi cynyddu'n sylweddol ers y gwerthusiad ffurfiannol. Ar adeg cynnal y gwaith maes ar gyfer yr adolygiad canol rhaglen hwn, roedd yr ESP wedi bod yn rhedeg am dros flwyddyn ac, o ganlyniad, roedd cronfa fwy o gyfranogwyr ar gael i gysylltu â nhw ar gyfer gwaith maes y gwerthusiad.
- 1.5 Roedd llinyn Sgiliau Hanfodol i Droseddwy yn y Gymuned (ESOC) yr ESP wedi newid ers cam peilot y rhaglen. Yn ystod y cam peilot, nid oedd yn bosibl atgyfeirio troseddwy ond i'r llinyn cymorth sgiliau hanfodol. Newidiwyd hyn i alluogi troseddwy i gael mynediad at bob agwedd ar y rhaglen.

¹ Llywodraeth Cymru (2017) [Gwerthusiad Ffurfiannol o Raglen Beilot Sgiliau Cyflogadwyedd](#), Ymchwil Gymdeithasol Rhif 50/2017,.

- 1.6 Ers y gwerthusiad ffurfiannol o'r cam peilot, mae darparwyr hyfforddiant wedi mireinio eu dulliau cyflawni. Er bod gwahaniaethau rhwng y dulliau cyflawni ar draws y pedwar darparwr hyfforddiant pan gynhaliwyd y gwaith maes ar gyfer yr adolygiad canol rhaglen, fel yr adroddwyd yn y gwerthusiad ffurfiannol, roedd dulliau pob darparwr wedi symud yn agosach at ei gilydd, gyda dau o'r pedwar wedi symud tuag at ddull cyflawni a oedd wedi cael ei deilwra ychydig yn fwy, tra oedd darparwr arall wedi cyflwyno arferion mwy safonol. Mae Adran 3 yn rhoi rhagor o fanylion mewn perthynas â'r dulliau cyflawni hyn a'r rhesymau dros y newidiadau hyn.

Nodau ac amcanion y gwerthusiad

- 1.7 Nod y gwerthusiad yw darparu asesiad canol rhaglen o gynllun yr ESP a'r gwaith o'i gweithredu er mwyn llywio penderfyniadau yn y dyfodol ynghylch gweithgareddau i gynyddu cyflogadwyedd a sgiliau, gan gynnwys rhaglen cyflogadwyedd oedolion newydd Llywodraeth Cymru.
- 1.8 Dilynodd y gwerthusiad canol rhaglen hwn y gwerthusiad ffurfiannol o gam peilot yr ESP. Ei nod oedd casglu safbwyntiau rhagor o gyfranogwyr a nodi unrhyw newidiadau i'r ffordd mae'r rhaglen yn cael ei chyflawni ers y cam peilot. Yr amcanion penodol oedd gwerthuso'r broses asesu ac atgyfeirio, y model cyflawni, y ddarpariaeth, a'r ymgysylltu â chyflogwyr.

Strwythur yr adroddiad

- 1.9 Mae gweddill yr adroddiad wedi'i strwythuro fel a ganlyn:
- Methodoleg
 - Modelau cyflawni a darpariaeth
 - Y broses atgyfeirio ac asesu
 - Y ddarpariaeth
 - Effaith a chanlyniadau'r rhaglen
 - Hyfywedd masnachol
 - Casgliadau ac argymhellion

2. Methodoleg

2.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu'r dulliau ymchwil a ddefnyddiwyd ar gyfer y gwerthusiad. Roedd y dulliau hyn yn cynnwys y canlynol:

- Cyfveliadau lled strwythuredig â chynrychiolwyr o'r pedwar prif ddarparwr hyfforddiant a phump o'u prif is-gontractwyr
- Cyfveliadau lled strwythuredig â swyddogion Llywodraeth Cymru, yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) (un cyfveliad), cynghorwyr JCP (pum cyfveliad), a rhanddeiliaid sy'n gysylltiedig â llinyn y rhaglen ar gyfer troseddswyr (tri chyfveliad)
- Cyfveliadau â chyfranogwyr – cynhaliwyd cyfveliadau â 92 oedolyn di-waith a oedd wedi cymryd rhan yn y rhaglen
- Cyfveliadau â chyflogwyr – cyfwelwyd ag wyth cyflogwr

Cyfveliadau â darparwyr hyfforddiant ac is-gontractwyr

2.2 Cynhaliwyd cymysgedd o gyfveliadau dros y ffôn ac wyneb yn wyneb â chyfarwyddwyr a rheolwyr gweithrediadau'r pedwar darparwr hyfforddiant. Roedd y cyfveliadau hyn yn archwilio unrhyw newidiadau yn y ffordd roedd yr ESP yn cael ei chyflawni ers y gwerthusiad o gam peilot y rhaglen. Cafodd prif lwyddiannau a heriau'r rhaglen eu harchwilio hefyd, yn ogystal ag unrhyw wersi a ddysgwyd ar gyfer y dyfodol.

2.3 Cyfwelwyd â phum is-gontractwr hefyd, gyda themâu tebyg yn cael eu harchwilio. Gwahoddwyd chweched is-gontractor i gyfveliad, ond dangosodd sgysiau cychwynnol ei fod wedi tynnu'n ôl o'r contract cyn dechrau cyflawni'r rhaglen.

Cyfveliadau â swyddogion Llywodraeth Cymru, y DWP a chynghorwyr JCP

2.4 Cynhaliwyd cyfveliadau â swyddogion Llywodraeth Cymru a oedd yn gyfrifol am reoli contract yr ESP.

2.5 Cynhaliwyd cyfveliad â rheolwr partner yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP), a wnaeth wedyn roi'r tîm gwerthuso mewn cysylltiad â chynghorwyr gwaith o'r holl ranbarthau JCP, gan arwain at gyfveliadau â phum aelod o staff JCP – pedwar

cynghorydd ac un rheolwr rhanbarthol. Roedd y cyfweiliadau hyn yn cynnwys y broses atgyfeirio a'r cysylltiadau â'r darparwyr hyfforddiant.

Cyfweiliadau â rhanddeiliaid sy'n gysylltiedig â'r llinyn ar gyfer troseddwy

- 2.6 Cynhaliwyd cyfweiliad â rheolwr comisiynu yng Ngwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi yng Nghymru, a wnaeth wedyn roi'r tîm mewn cysylltiad â rheolwyr yn y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol (NPS) a'r Cwmni Adsefydlu Cymunedol (CRC), gan arwain at gyfweiliad â rhywun o bob un o'r ddau wasanaeth. Roedd y cyfweiliadau hyn yn cynnwys y broses atgyfeirio a'r cysylltiadau â'r darparwyr hyfforddiant.

Cyfweiliadau â chyfranogwyr

- 2.7 Cymerodd sampl o 92 o gyfranogwyr ran mewn cyfweiliad dros y ffôn. Cafodd y cyfranogwyr hyn eu dewis ar hap, o'r gronfa ddata o bob un o'r 1,758 o unigolion a oedd wedi cymryd rhan yn y rhaglen erbyn mis Tachwedd 2017, a'u trefnu yn unol â'r pedwar prif ddarparwr hyfforddiant. Gwnaeth yr unigolion a gymerodd ran mewn cyfweiliad ddewis gwneud hynny drwy ymateb i neges destun neu ffôn, ac o ganlyniad mae'n bosibl nad ydynt yn cynrychioli'r holl boblogaeth.
- 2.8 O'r 92 o gyfranogwyr y cyfweiliad â nhw, roedd 78 wedi cwblhau'r rhaglen neu wedi gadael yn gynnar, ac roedd 14 yn parhau i gymryd rhan yn y rhaglen ar adeg y cyfweiliad. O'r 14 o gyfranogwyr a oedd yn parhau i gwblhau'r rhaglen, roedd un ohonynt newydd ddechrau, roedd saith wedi ymuno â'r rhaglen ers sawl wythnos, roedd dau wedi cyrraedd hanner ffordd, ac roedd pedwar bron wedi cwblhau'r rhaglen. Roedd y cwestiynau cyfweiliad yn cynnwys y themâu canlynol:
- **Y broses atgyfeirio ac asesu:** ffynhonnell yr atgyfeiriad, gwybodaeth a dderbyniwyd yn ystod y cam atgyfeirio (e.e. a oedd yn glir nad oedd y rhaglen yn orfodol), yr amser rhwng yr atgyfeiriad a'r asesiad, a'r adeg y dechreuodd y cymorth.
 - **Hyfforddiant mewn canolfan:** archwiliwyd i safbwyntiau a phrofiadau ar gyfer pob elfen (hyfforddiant sgiliau hanfodol, hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith a hyfforddiant sgiliau galwedigaethol ardystiedig) yn unigol, yn dibynnu ar yr elfennau o'r rhaglen y cymerodd y cyfranogwyr ran ynddynt. Er enghraifft:

- Perthnasedd yr hyfforddiant mewn perthynas ag anghenion sgiliau
- Safbwyntiau ar y ffordd roedd yr hyfforddiant yn cael ei gynnal mewn perthynas ag ansawdd, hyd, lleoliad ac ati
- I ba raddau roedd y cynllun cyflogadwyedd yn cyd-fynd â'u hanghenion a'u dewisiadau unigol
- **Lleoliad gwaith:** i ba raddau roedd y lleoliad:
 - yn berthnasol i'w dewisiadau ar gyfer eu llwybr cyflogaeth
 - yn galluogi cyfranogwyr i ennill y sgiliau a'r profiad a oedd eu hangen arnynt
 - yn cynnwys rhyw fath o hyfforddiant yn y gwaith
 - yn arwain at gyfweiliad am swydd / canlyniad cyflogaeth posibl
- **Hyfforddiant ar gyfer swydd benodol** (os yw'n berthnasol):
 - A arweiniodd hwn at swydd barhaol
 - A allai'r llwybr hwn i gyflogaeth (os cafodd ei gyflawni) fod wedi cael ei gyflawni heb gymorth y rhaglen
- **Sicrhau cyflogaeth barhaol** (os yw'n berthnasol):
 - A oedd y cyfranogwr wedi sicrhau cyflogaeth ar ddiwedd y cymorth
 - Lefel a gwerth hyfforddiant yn y gwaith

Cyfweiliadau â chyflogwyr

- 2.9 Derbyniodd y tîm gwerthuso wybodaeth am y cyflogwyr hynny sydd wedi darparu lleoliadau gwaith. O'r rhain, roedd 28 wedi rhoi cyfeiriadau e-bost ac wedi cydsynio i gymryd rhan yn y gwerthusiad: cysylltwyd â phob un o'r rhain drwy e-bost ac wedyn dros y ffôn i'w gwahodd i gymryd rhan mewn cyfweiliad dros y ffôn. Arweiniodd hyn at wyth cyfweiliad dros y ffôn.
- 2.10 Nod y cyfweiliadau hyn oedd canfod perthynas cyflogwyr â darparwyr hyfforddiant yr ESP, eu safbwyntiau ar y lleoliad gwaith a'r cymorth yn y gwaith, a manteision cymryd rhan yn y rhaglen fel cyflogwr.

3. Modelau cyflawni a darpariaeth

- 3.1 Yn yr adran hon, rydym yn rhoi adolygiad cryno o'r dulliau cyflawni cychwynnol a ddefnyddid gan y pedwar prif ddarparwr yn ystod cam peilot y rhaglen ac yn trafod sut mae'r rhain wedi newid dros y 12 mis diwethaf wrth i'r rhaglen ddod yn fwy sefydlog. Mae'r adran hon hefyd yn ystyried y gwersi allweddol sy'n dod i'r amlwg yn sgil y dulliau cyflawni a allai lywio cynllun y rhaglen yn y dyfodol.

Modelau cyflawni

- 3.2 Mae pob un o'r pedwar darparwr sydd wedi cael eu comisiynu'n gweithredu mewn ardaloedd daearyddol gwahanol ledled Cymru. Roedd dau yn gweithredu ledled de Cymru tra oedd y ddau arall yn gweithredu ledled gogledd Cymru.
- 3.3 Roedd yr adroddiad gwerthuso ar gam peilot yr ESP yn rhoi manylion llwybr atgyfeirio a dilyniant cyfranogwyr y rhaglen yn ystod ei misoedd cyntaf. Mae'r model cyflawni amlinellol, a grëwyd gan Lywodraeth Cymru fel canllaw i gynorthwyo'r pedwar darparwr hyfforddiant sydd wedi cael eu comisiynu i gynllunio eu dulliau cyflawni eu hunain, yn parhau i fod yr un peth. Mae'r model hwn yn cael ei grynhoi yn Ffigur 3.0 isod.

```

graph TD
    A[Mae'r JCP yn nodi unigolyn cymwys] --> B[Mae'r JCP yn ffonio'r darparwr a ddewiswyd i wneud apwyntiad ar gyfer yr unigolyn. Bydd y JCP yn e-bostio'r darparwr darperir rhestr i gadarnhau]
    B --> C[Mae'r JCP yn drafftio llythyr ar gyfer y cyfranogwr. I gynnwys – cymhwysedd y cyfranogwr a'r budd-daliad mae'n ei hawlio, a dyddiad, amser a lleoliad yr apwyntiad]
    C --> D[Mae'r cyfranogwr yn mynychu apwyntiad]
    C --> E[Ni ddaeth y cyfranogwr]
    D --> F[Ddim yn addas]
    D --> G[Addas]
    F --> H{{Atgyfeirio'n ôl i'r JCP}}
    G --> I[Mae'r darparwr yn cwblhau cynllun cyflogadwydd gyda'r cyfranogwr i nodi sgiliau/anhunion unigol a gofynion sy'n ymwneud â'r gwaith]
    I --> J[Hyfforddiant mewn canolfan]
    I --> K[Lleoliad gwaith wedi'i sicrhau]
    J <--> K
    K --> L[Cwblhau gwiriad iechyd a diogelwch]
    L --> M[Mae'r cyfranogwr yn cwblhau lleoliad gwaith]
    M --> N[Hysbysu hyfforddwr gwaith y JCP]
    M --> O[Mae'n parhau i fod mewn cyflogaeth]
    M --> P{{Yn ddi-waith – atgyfeirio i'r JCP}}
    O --> Q[Mae'r darparwr yn cynnal 3 mis o fentora gyda'r cyfranogwr]
    O --> R[Hysbysu'r JCP]
  
```

The flowchart illustrates the decision-making process for a patient with a suspected joint prosthesis infection (JCP). The process starts with a patient with a suspected JCP, leading to a decision on whether to perform a joint aspiration. If aspiration is performed, the results are analyzed. If the results are negative, the patient is monitored. If the results are positive, the patient is treated with antibiotics. If the patient is not responding to treatment, a joint revision is considered.

3.4 Mae'r dulliau cyflawni a ddefnyddir gan y pedwar prif ddarparwr yn parhau i ddilyn strwythur sylfaenol y model hwnnw. Fodd bynnag, mae rhai newidiadau i'r dulliau cyflawni wedi cael eu cyflwyno, ac mae'r rhain yn cael eu crynhoi yng ngweddill yr adran hon.

16

hwn o unigolion gan y darparwyr hyfforddiant a'r staff prawf arwain at rai atgyfeiriadau a dynnid yn dechrau tua diwedd 2017 (gweler hefyd Adran 4.14).

- 3.6 Mae amrywiadau yn y dulliau cyflawni ar draws y pedwar prif ddarparwr yn parhau i fod. Mae dau o'r pedwar yn parhau i ddarparu dull cyflawni cymharol safonol, lle mae'r holl gyfranogwyr yn dilyn llwybr hyfforddiant a chymorth tebyg. Mae'r ddau arall yn cynnig dull sydd wedi cael ei deilwra'n fwy, gan addasu'r ffordd y darperir y cymorth yn unol ag anghenion penodol unigolion. Fodd bynnag, mae'r gwahaniaeth rhwng y dulliau a ddefnyddir ar draws y pedwar darparwr wedi lleihau. Mae'r ddau ddarparwr a oedd yn cynnig dull cyflawni safonol i ddechrau bellach wedi cyflwyno rhagor o hyblygrwydd, tra bo'r ddau ddarparwr a oedd yn cynnig y ddarpariaeth a oedd wedi'i theilwra o gymharu wedi cyflwyno dulliau mwy safonol i'r ffordd maent yn cyflawni'r ESP. Yn ôl pob golwg, mae'r addasiadau hyn i'r ffordd mae'r rhaglen yn cael ei chyflawni wedi cael eu gwneud mewn ymateb i anghenion cyfranogwyr, yn ogystal â'r angen i sicrhau bod y rhaglen yn parhau i fod yn fasnachol hyfyw.
- 3.7 Mae'r adrannau canlynol yn cynnwys diagramau sy'n dangos y dulliau cyflawni gwahanol a ddefnyddid gan bob un o'r pedwar prif ddarparwr yn ystod cam peilot y rhaglen, wedi'u dilyn gan ddisgrifiad o sut mae'r dulliau hyn wedi newid yn y cyfnod yn dilyn y cam peilot cyn cam cyflawni canol y rhaglen. Yn yr un modd â'r adroddiad ar y gwerthusiad ffurfiannol, nid yw darparwyr unigol yn cael eu henwi, ond yn hytrach cyfeirir atynt fel Darparwr 1, 2, 3 a 4.

Tabl 1: Nifer y cyfranogwyr fesul darparwr (Medi 2016 – Mawrth 2018)

Darparwr	Wedi cymryd rhan yn Llinyn 1 yr ESP (prif ffrwd y rhaglen)		Wedi cymryd rhan yn Llinyn 2 yr ESP (cymorth yn y gwaith)	
	Nifer	% o'r cyfanswm	Nifer	% o'r cyfanswm
Darparwr Hyfforddiant 1	1,408	49.5%	216	50%
Darparwr Hyfforddiant 2	350	12.3%	67	16%
Darparwr Hyfforddiant 3	999	35.2%	135	31%
Darparwr Hyfforddiant 4	86	3%	12	3%
Cyfanswm	2,843	100%	430	100%
Gogledd Cymru	436	15%	79	18%
De Cymru	2,407	85%	351	82%

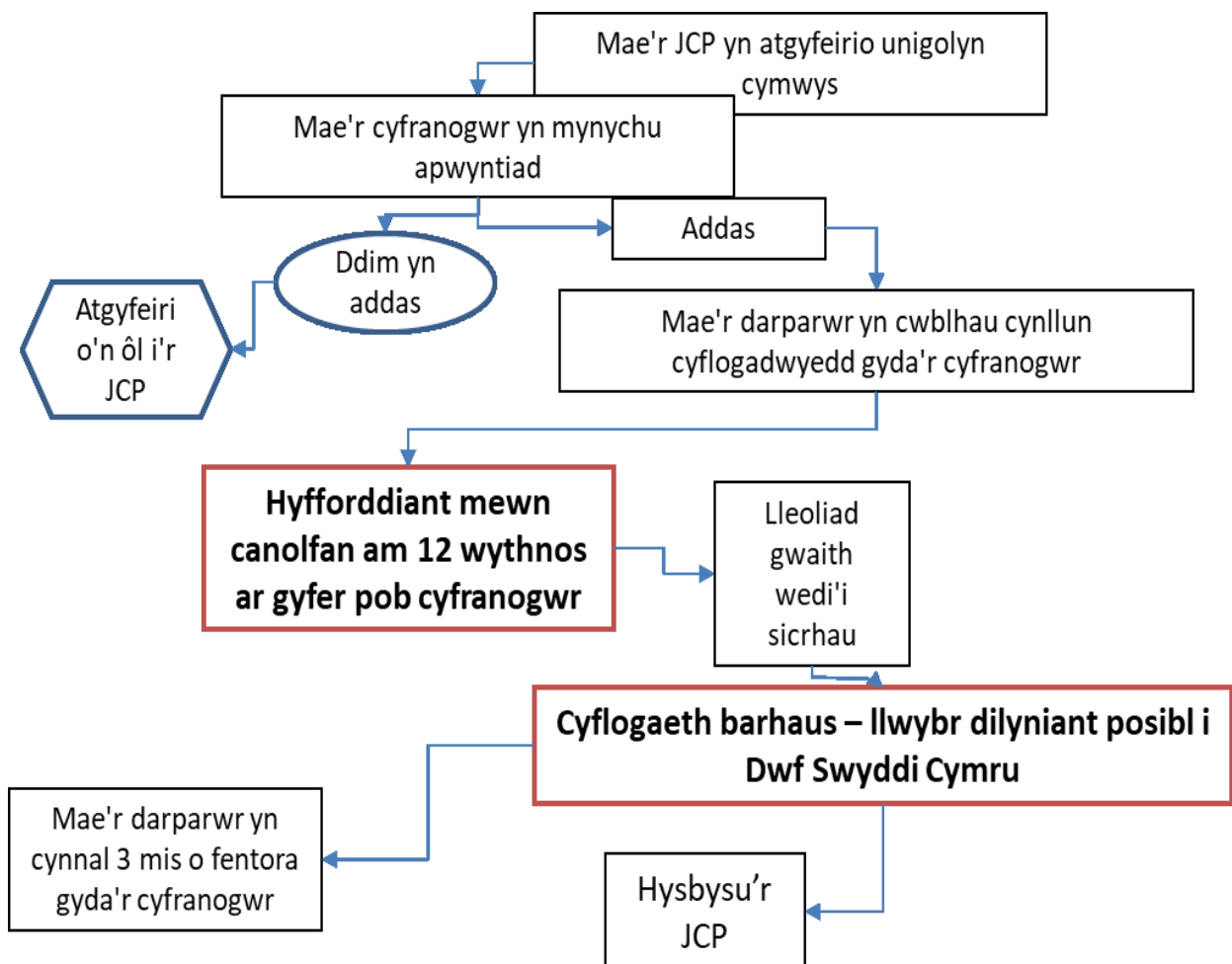
Ffynhonnell: Data monitro Llywodraeth Cymru, derbyniwyd Ebrill 2018.

- 3.8 Gwnaeth bron hanner (49.5%) o'r 2,843 o unigolion a gymerodd ran yn yr ESP rhwng mis Medi 2016 a mis Mawrth 2018 dderbyn cymorth gan Ddarparwr Hyfforddiant 1. Ar y llaw arall, 3% yn unig o'r cyfranogwyr a dderbyniodd gymorth gan Ddarparwr Hyfforddiant 4. Hefyd, cafodd y rhan fwyaf o'r ESP ei darparu ledled de Cymru (85%), o gymharu â 15% ledled gogledd Cymru.
- 3.9 Aeth ychydig dros 12% o'r rhai a gymerodd ran ym mhrif ffrwd y rhaglen yn eu blaen i dderbyn cymorth yn y gwaith (cymorth neu hyfforddiant a ddarperir gan y darparwr hyfforddiant i gyfranogwyr yn ystod y tri mis cyntaf ar ôl iddynt sicrhau

cyflogaeth barhaus fel rhan o'r rhaglen – gweler hefyd paragraff 5.51 yn Adran 5). Mae'r gyfran gymharol isel o gyfranogwyr sy'n derbyn cymorth yn y gwaith yn adlewyrchu'r gyfran gymharol isel o gyfranogwyr a gafodd gyflogaeth gadarnhaol o ganlyniad i'r ESP.

Darparwr Hyfforddiant 1

Ffigur 3.1 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 1 yn ystod y cam peilot



- 3.10 Yn ystod y cam peilot, roedd Darparwr 1 yn cyflawni'r rhaglen gan ddefnyddio dull cymharol safonol. Gwnaeth yr holl gyfranogwyr a atgyfeiriwyd at y rhaglen drwy'r darparwr hwn dderbyn hyfforddiant mewn canolfan – fel arfer hyd at 12 wythnos – cyn i leoliad gwaith gael ei ddyrannu iddynt. Fodd bynnag, erbyn y cam canol rhaglen, roedd y dull wedi newid ychydig, gyda'r darparwr bellach yn cynnig rhagor o hyblygrwydd i gyfranogwyr mewn perthynas â hyd a ffocws yr hyfforddiant mewn canolfan y maent yn ei dderbyn. Mae'r hyfforddiant mewn

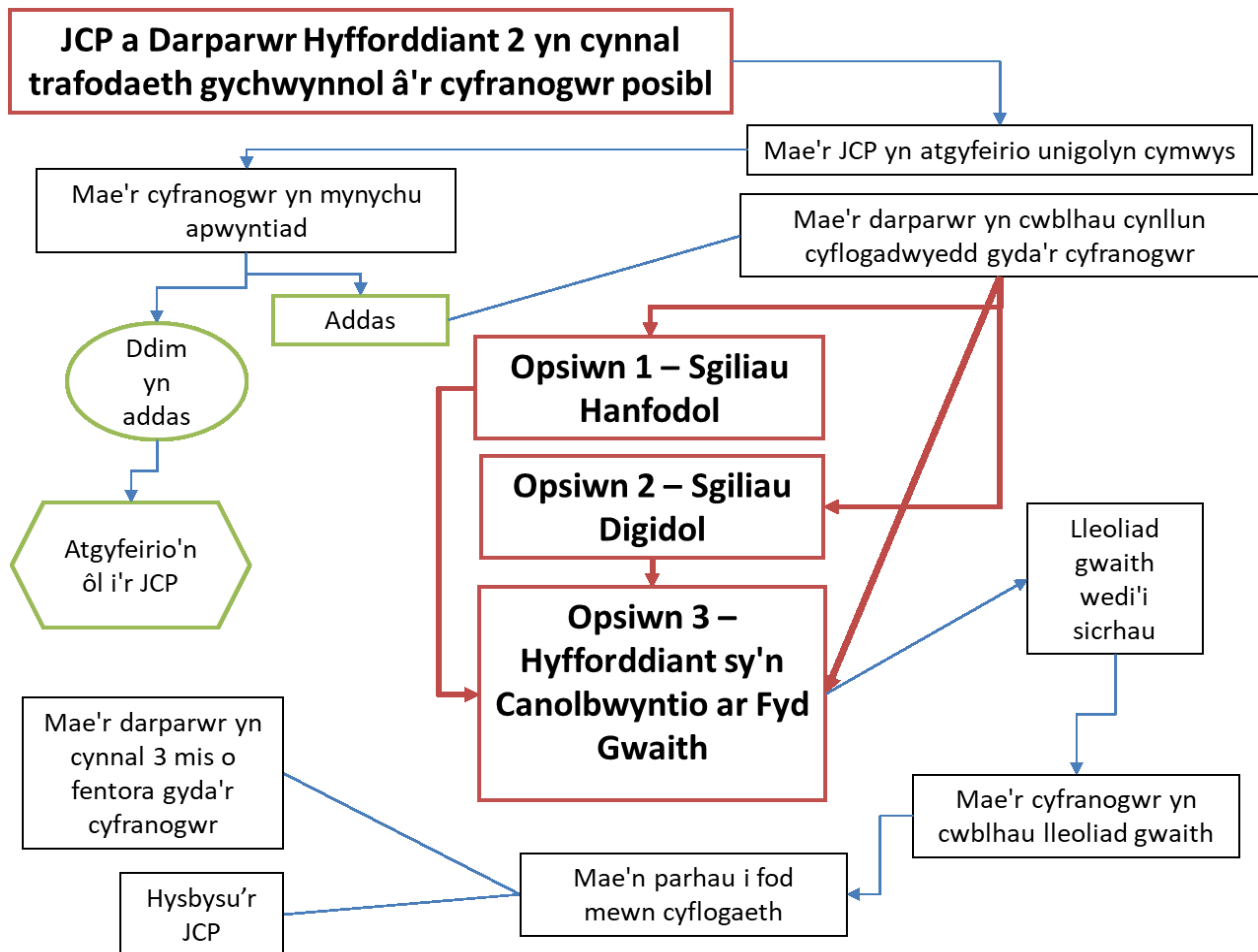
canolfan hefyd yn cynnwys rhagor o opsiynau, megis sesiynau mynediad agored lle y caiff y cyfranogwyr alw heibio pryd bynnag y maent yn dymuno, sydd, o safbwynt y darparwr hyfforddiant, yn darparu'r hyfforddiant sy'n adlewyrchu ac yn ymateb i anghenion ac amgylchiadau cyfranogwyr unigol.

- 3.11 Mae Darparwr Hyfforddiant 1 yn parhau i berfformio'n dda mewn perthynas â thargedau cyfranogiad Llywodraeth Cymru, er bod darparu'r rhaglen mewn ardaloedd gwledig yn parhau i fod yn heriol. Y brif her wrth gyflawni'r rhaglen y maent yn adrodd yn ei chylch yw cael mynediad at nifer ddigonol o gyfranogwyr unigol a chyflogwyr, yn enwedig yn yr ardaloedd gwledig lle mae'r poblogaethau'n fwy gwasgaredig – gweler hefyd yr adran hyfywedd masnachol.
- 3.12 I raddau helaeth, roedd yr adroddiad ar y gwerthusiad ffurfiannol yn cysylltu llwyddiant Darparwr Hyfforddiant 1 wrth ddenu niferoedd uchel â'r perthnasau da roeddent wedi'u datblygu â'r canolfannau gwaith lleol sy'n atgyfeirio unigolion i'r rhaglen. Mae canlyniadau ein hadolygiad canol rhaglen yn dangos bod hyn yn parhau i fod yn wir. Yn ogystal â hyn, yn ôl pob golwg mae'r berthynas rhwng Darparwr Hyfforddiant 1 a chanolfannau gwaith lleol wedi gwella dros y flwyddyn ddiwethaf, gan arwain at ganolfannau gwaith yn atgyfeirio rhagor o ymgeiswyr addas i'r rhaglen.
- 3.13 Nododd Darparwr Hyfforddiant 1 fod nifer yr unigolion sy'n cael eu hatgyfeirio yr ystyrir nad ydynt yn addas ar gyfer y rhaglen, ac y mae'n rhaid wedyn eu hatgyfeirio'n ôl i'r canolfan waith, wedi gostwng i 20% - o gymharu â 50% yn ystod y cam peilot. Dywedodd y darparwr hyfforddiant fod hyn o ganlyniad i'r ffaith fod cynghorwyr canolfan waith bellach yn meddu ar ddealltwriaeth well o'r ESP, ac o ganlyniad yn atgyfeirio unigolion mwy addas. Mae Darparwr Hyfforddiant 1, yn yr un modd â'r rhan fwyaf o'r darparwyr eraill, hefyd wedi buddsoddi amser mewn gweithio ochr yn ochr â chanolfannau gwaith i ategu eu hymdrechion i godi ymwybyddiaeth o'r rhaglen ymhlith cyfranogwyr posibl ac i gynorthwyo cynghorwyr i nodi ymgeiswyr addas.
- 3.14 Mae Darparwr Hyfforddiant 1, yn yr un modd â'r tri phrif ddarparwr arall, wedi canolbwyntio'n bennaf ar recriwtio cyfranogwyr drwy'r llwybr prif ffrwd, h.y. unigolion di-waith sy'n derbyn Lwfans Ceisio Gwaith neu Gredyd Cynhwysol sy'n cael eu hatgyfeirio i'r ESP yn uniongyrchol o'r canolfan waith. Fodd bynnag, ers haf 2017, mae Darparwr Hyfforddiant 1 wedi canolbwyntio rhagor o amser ac

adnoddau ar recriwtio unigolion drwy'r llinyn Troseddwy'r yn y Gymuned. Fodd bynnag, ar yr adeg hon, mae nifer y cyfranogwyr sy'n cael eu recriwtio drwy'r ffrwd hon yn parhau i fod yn gymharol isel.

Darparwr Hyfforddiant 2

Ffigur 3.2 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 2 yn ystod y cam peilot



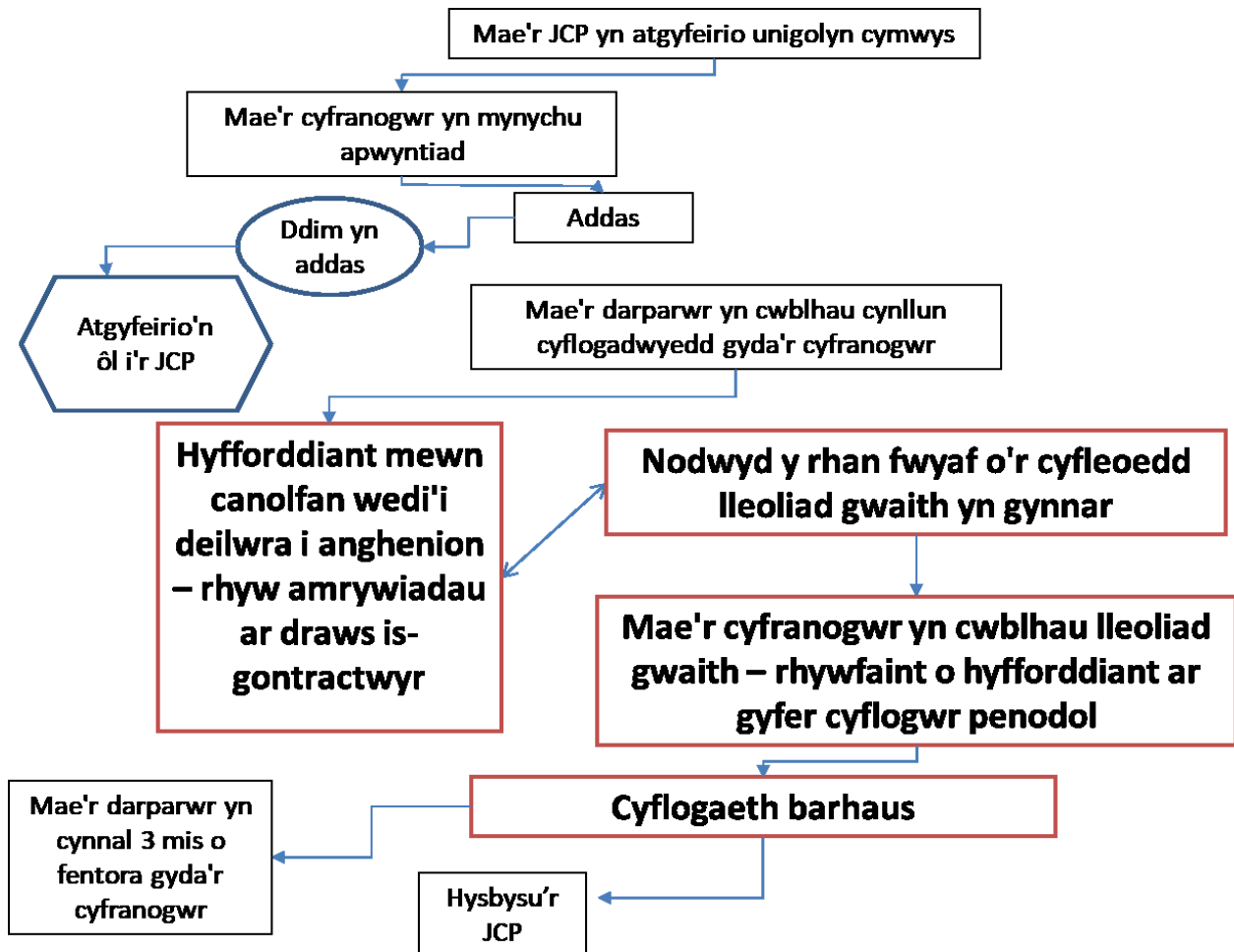
- 3.15 Dangosodd y gwerthusiad o gam peilot yr ESP mai 'gwahaniaeth allweddol y dull cyflawni a ddefnyddid gan Ddarparwr Hyfforddiant 2, o gymharu â'r darparwyr hyfforddiant eraill, oedd yr amser a'r adnoddau ychwanegol yr oeddent yn eu hymroddi i ategu'r broses atgyfeirio gychwynnol'. Byddai cynrychiolydd o'r darparwr hyfforddiant yn treulio bore neu brynhawn bob wythnos mewn canolfannau gwaith unigol, yn cwrdd â chyfranogwyr posibl ar gyfer yr ESP, i'w hysbysu am y rhaglen ac i asesu eu cymhwysedd a'u haddasrwydd. Roedd Darparwr Hyfforddiant 2 yn defnyddio'r dull hwn i gyfyngu'r

hyn yr oeddent yn ei ystyried y risg bosibl o dderbyn atgyfeiriadau anaddas o ganolfannau gwaith.

- 3.16 Mae Darparwr Hyfforddiant 2 yn parhau i ategu'r broses atgyfeirio a recriwtio gychwynnol yn y ffordd hon. Fodd bynnag, nododd cynrychiolwyr o Ddarparwr 2 i'r gyfradd o atgyfeiriadau o ganolfannau gwaith arafu yn ystod ail hanner 2017. Roeddent yn cysylltu hyn â'r ffaith fod llawer o'r cynghorwyr canolfan waith a oedd yn gwneud yr atgyfeiriadau hyn i ffwrdd o'u swyddi arferol wrth iddynt dderbyn hyfforddiant i gyflwyno Credyd Cynhwysol, a bod hyn wedi cael sgil effaith fyrdymor ar nifer yr unigolion a oedd yn cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen.
- 3.17 Nododd Darparwr Hyfforddiant 2 hefyd nid un unig y gostyngodd nifer yr atgyfeiriadau i'r rhaglen yn ail hanner 2017, ond yr ystyrid bod cyfran lai o'r atgyfeiriadau hyn yn addas i'r rhaglen. Gwnaethant briodoli hyn i'r ffaith fod llawer o'r ymgeiswyr mwy addas eisoes wedi cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen ynghynt yn ystod y flwyddyn. O ganlyniad, roedd cyfran uwch o'r rhai a gafodd eu hatgyfeirio i'r rhaglen yn ystod ail hanner y flwyddyn i'w gweld pe bai ganddynt rwystrau mwy heriol rhag sicrhau cyflogaeth i'w trechu, a oedd yn aml yn gofyn am gymorth dros gyfnod hwy na'r hyn y gellid ei gynnig trwy'r ESP. Mae hyn yn wahanol i'r profiadau o atgyfeirio a nodwyd gan Ddarparwr Hyfforddiant 1, a nododd gynnydd yn addasrwydd yr unigolion a atgyfeiriwyd iddynt.
- 3.18 Ar bwys y gwahaniaethau hyn, roedd hefyd rhai pethau tebyg rhwng profiadau darparwyr hyfforddiant 1 a 2 o'r gwaith darparu'r rhaglen. Yn yr un modd â Darparwr Hyfforddiant 1, cynyddodd nifer yr atgyfeiriadau a dderbyniwyd gan Ddarparwr Hyfforddiant 2 o linyn ESOC y rhaglen tua diwedd 2017. Er hynny, yn yr un modd â Darparwr Hyfforddiant 1 eto, mae cyfanswm y troseddwy'r sy'n cael eu recriwtio gan Ddarparwr Hyfforddiant 2 yn parhau i fod yn gymharol isel ar yr adeg hon.
- 3.19 Mae Darparwr Hyfforddiant 2 hefyd wedi derbyn rhai cyfranogwyr ychwanegol drwy drefniant newydd lle maent hefyd yn gweithredu fel is-contractwr i Ddarparwr Hyfforddiant 4. Mae Darparwr Hyfforddiant 4 wedi cael cyrraedd eu targedau cyflawni cynlluniedig yn fwy heriol na'r tri darparwr arall – gweler paragraffau 3.26 – 3.28.

Darparwr Hyfforddiant 3

Ffigur 3.3 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 3 yn ystod y cam peilot



- 3.20 Yn ystod cam peilot y rhaglen, dull cyflawni Darparwr Hyfforddiant 3 oedd recriwtio unigolion i'r rhaglen gyda'r bwriad o'u cynorthwyo i gael lleoliad gwaith cyn gynted ag yr oedd modd. Nid oedd Darparwr Hyfforddiant 3 yn darparu hyfforddiant mewn canolfan ond ar gyfer cyfranogwyr ac arnynt angen sgiliau hanfodol neu fath penodol arall o hyfforddiant. Roedd y dull hwn yn wahanol i'r dull a ddefnyddid gan ddarparwyr hyfforddiant 1 a 2, a oedd yn defnyddio dull mwy safonol ar gyfer cyflawni'r ESP (gweler uchod).
- 3.21 Profodd Darparwr Hyfforddiant 3 heriau cychwynnol mewn perthynas â chontractau gyda rhai o'u his-gontractwyr yn ystod cam peilot y rhaglen, a arweiniodd at oediadau yn eu cynnydd cychwynnol wrth gyflawni'r rhaglen. Cafodd yr heriau hyn eu gwaethygu gan newidiadau i staff uwch o fewn sefydliad y darparwr hyfforddiant, a arweiniodd at oedi wrth wneud rhai

penderfyniadau allweddol a oedd yn gysylltiedig â chyflawni'r ESP. Yn ogystal, tynnodd rhai o'i is-gontractwyr yn ôl o'u cytundebau cyflawni cychwynnol (roedd y rhesymau a roddwyd yn ymwneud â hyfywedd masnachol), a greodd oedi ychwanegol i'r gwaith cyflawni.

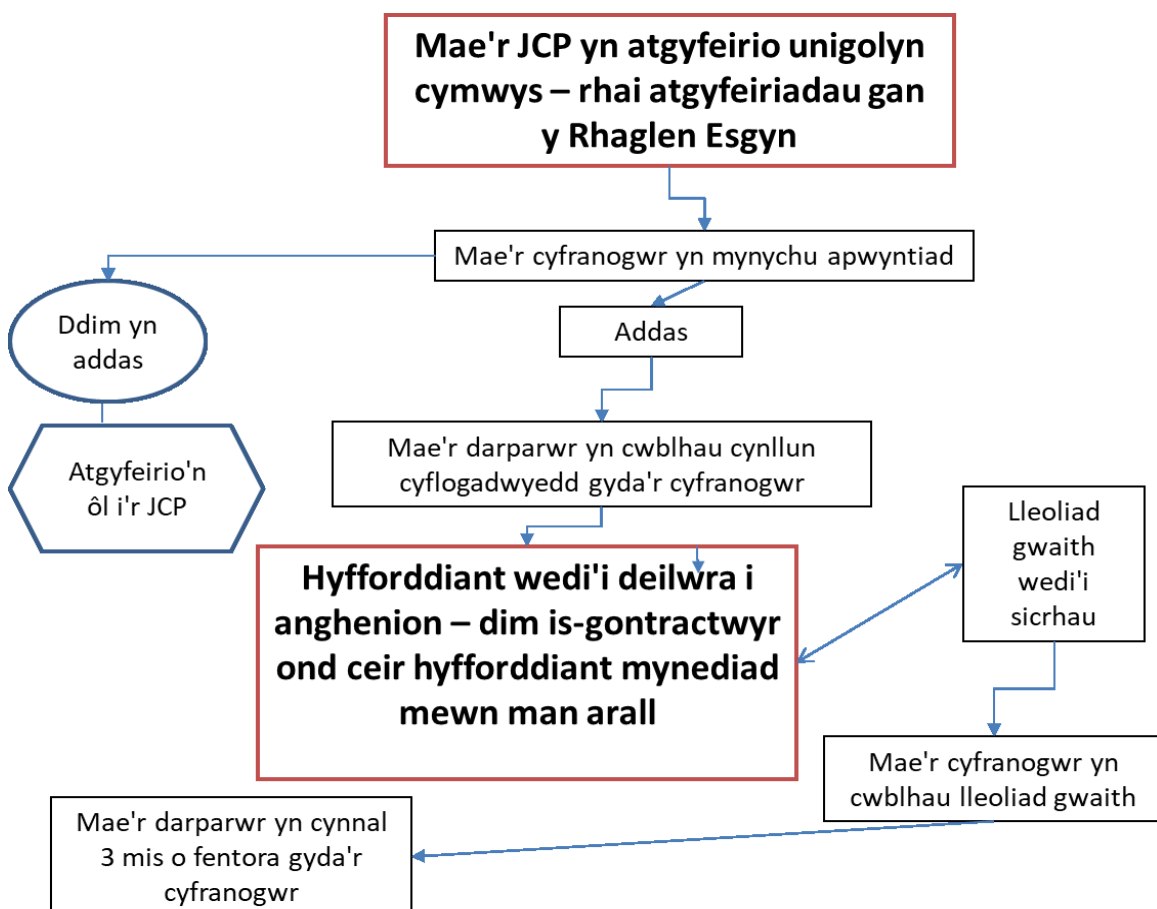
- 3.22 Er yr amhariadau hyn ar y cyflawni, parhaodd Darparwr Hyfforddiant 3 i gyflawni'r rhaglen mewn modd cymharol hyblyg. Nododd cynrychiolwyr y darparwr hefyd pe bai cyfranogwyr yn dangos eu bod yn barod am fyd gwaith ar adeg eu recriwtio, wedyn y byddai'r darparwr yn ceisio sicrhau lleoliad gwaith ar eu cyfer, neu hyd yn oed cyflogaeth â thal yn uniongyrchol, cyn gynted ag yr oedd modd. Fodd bynnag, nododd Darparwr Hyfforddiant 3 hefyd y bu rhaid iddynt edrych yn ofalus ar hyfywedd masnachol cynorthwyo cyfranogwyr yn y ffordd hon, gan nad yw sicrhau cyflogaeth ar gyfer cyfranogwyr ar unwaith yn galluogi'r darparwr i dynnu unrhyw gyllid i lawr ar gyfer darparu'r hyfforddiant. Nododd Darparwr Hyfforddiant 3 gyfaddawd posibl, neu'r ffaith fod angen cydbwysedd ar bob adeg, rhwng darparu'r opsiwn gorau ar gyfer y cyfranogwr a sicrhau hyfywedd masnachol ar gyfer y sefydliad a oedd yn darparu'r hyfforddiant.
- 3.23 Nododd Darparwr Hyfforddiant 3 eu bod yn parhau i ymdrechu i ddarparu cymorth wedi'i deilwra wedi'i anelu at anghenion penodol y cyfranogwyr. Fodd bynnag, yn ystod y cam peilot, gwnaethant ddysgu hefyd nad oedd yn gosteffeithiol nac yn hyfyw iddynt ddarparu'r hyfforddiant hwn ar sail un i un neu hyd yn oed ar gyfer grwpiau bach iawn o unigolion. I sicrhau bod cyflawni'r rhaglen yn parhau i fod yn fasnachol hyfyw, mae'r darparwr yn parhau i deilwra'r hyfforddiant mewn canolfan i anghenion penodol. Fodd bynnag, mae'r hyfforddiant bellach yn cael ei ddarparu mewn sesiynau grŵp ar gyfer tua 10–12 o gyfranogwyr sy'n derbyn o leiaf 16 awr o hyfforddiant bob wythnos.
- 3.24 Nid effeithiolrwydd o ran cost a hyfywedd masnachol oedd yr unig resymau dros ddarparu rhagor o hyfforddiant mewn canolfan ar gyfer cyfranogwyr. Nododd un o is-gontractwyr Darparwr Hyfforddiant 3 fod eu holl gyfranogwyr bellach yn derbyn wyth wythnos o hyfforddiant mewn canolfan – ond yn ystod y cam peilot, roeddent yn dechrau lleoliad gwaith yn syth ar ôl yr hyfforddiant ymsefydlu. Nododd yr is-gontractwr fod y cyfnod hyfforddiant hwn yn rhoi amser i gyfranogwyr ymgynefino â'r rhaglen ac ennill yr hyder sydd ei angen i ymgymryd

â lleoliad, a bod hyn yn ei dro, yn eu barn nhw, yn lleihau'r niferoedd a oedd yn gadael y rhaglen ac yn rhoi amser i'r hyfforddwr ystyried addasrwydd cyfranogwyr ar gyfer gwahanol leoliadau cyn dyrannu lleoliad iddynt.

- 3.25 Nododd Darparwr Hyfforddiant 3 eu bod wedi cynorthwyo nifer o unigolion i gwblhau'r elfen o'r ESP a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol, gan weithio mewn cydweithrediad â chwmnïau sy'n dymuno recriwtio staff. Yn eu profiad nhw, roedd cyfran uwch o'r cyfranogwyr hyn yn sicrhau cyflogaeth yn y pen draw o gymharu â chyfranogwyr a oedd wedi cael eu cofrestru ar gyfer elfennau eraill o'r rhaglen. Efallai nad yw hyn yn annisgwyl, gan fod yr hyfforddiant a ddarperir drwy'r elfen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol wedi'i deilwra yn benodol i anghenion gweithleoedd penodol mewn ymateb i'r angen i lenwi swyddi gwag.

Darparwr Hyfforddiant 4

Ffigur 3.4 – Trosolwg o fodel cyflawni Darparwr Hyfforddiant 4 yn ystod y cam peilot



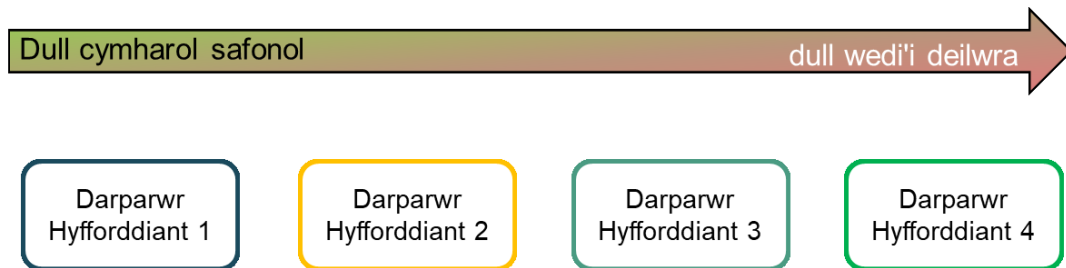
- 3.26 Yn ystod cam peilot yr ESP, roedd model cyflawni Darparwr Hyfforddiant 4 yn canolbwyntio ar ddarparu cymorth pwrpasol a oedd yn cyd-fynd ag anghenion hyfforddi a dewisiadau cyflogaeth cyfranogwyr unigol. Fodd bynnag, drwy ddefnyddio'r dull wedi'i deilwra neu'r dull 'gwahanol' hwn, cafodd Darparwr Hyfforddiant 4 y gwaith o hyrwyddo a marchnata'r cymorth yr oeddent yn ei gynnig i ganolfannau gwaith yn fwy heriol. O ganlyniad, ni dderbyniodd Darparwr Hyfforddiant 4 ond ychydig o atgyfeiriadau gan ganolfannau gwaith yn ystod y cam peilot.
- 3.27 Ar adeg canol y rhaglen, mae'r sefyllfa'n parhau i fod yn debyg. Mae Darparwr Hyfforddiant 4 yn parhau i gael recriwtio unigolion i'r rhaglen yn anodd. Roedd Darparwr Hyfforddiant 4 o'r farn ei bod yn bosibl eu bod wedi tanamcangyfrif yr hyn a fyddai ei angen i gyflawni'r rhaglen yn yr ardal ddaearyddol. Mae Darparwr Hyfforddiant 2 yn darparu'r rhaglen yn yr un ardal â Darparwr Hyfforddiant 4, ond mae ganddynt berthynas weithio wedi'i hen sefydlu â chanolfannau gwaith lleol, gan eu bod wedi darparu rhaglenni yn yr ardal yn flaenorol. Nid oes gan Ddarparwr Hyfforddiant 4 y berthynas hon. Mae cynrychiolwyr canolfan waith yn tueddu i atgyfeirio eu cleientiaid i'r rhaglenni a'r darparwyr hyfforddiant sydd fwyaf cyfarwydd iddynt, ac o ganlyniad mae Darparwr Hyfforddiant 2 yn tueddu i dderbyn y rhan fwyaf o'r atgyfeiriadau o ganolfannau gwaith.
- 3.28 Nododd Darparwr Hyfforddiant 4 hefyd, fel y gwnaeth Darparwr Hyfforddiant 2, yr effeithiwyd ar gyfraddau atgyfeirio gan y ffaith nad oedd cynghorwyr canolfan waith bob amser yn gallu atgyfeirio unigolion i'r rhaglen gan eu bod yn cael eu tynnu o'u swyddi arferol i fynychu hyfforddiant ar gyflwyno Credyd Cynhwysol.
- 3.29 Roedd y gyfradd isel ar gyfer atgyfeirio a denu cyfranogwyr a brofwyd gan Ddarparwr Hyfforddiant 4 yn ei gwneud yn anodd iddynt gyflawni'r rhaglen mewn modd ariannol hyfyw. Roedd Darparwr Hyfforddiant 4 hyd yn oed yn ystyried tynnu o'u contract gyda Llywodraeth Cymru i ddarparu'r ESP. Fodd bynnag, yn ystod trafodaethau â Llywodraeth Cymru, penderfynwyd, yn hytrach na thynnu yn ôl o'r contract, y byddai Darparwr Hyfforddiant 4 yn is-gontractio rhai o'u dyraniad targed o gyfranogwyr, gan gynnwys eu holl dargedau ar gyfer troseddwyr yn y gymuned, i Ddarparwr Hyfforddiant 2.

- 3.30 Yn ystod y cam peilot, roedd Darparwr Hyfforddiant 4 wedi recriwtio rhai cyfranogwyr o'r Rhaglen Esgyn i'r ESP. Fodd bynnag, nid ydynt yn canolbwyntio ar y llinyn atgyfeirio hwn mwyach gan, yn eu barn nhw, nad oedd y rhan fwyaf o'r rhai a gafodd eu hatgyfeirio iddynt ar y pryd gan y Rhaglen Esgyn wedi cyrraedd adeg lle roeddent yn chwe mis o fod yn barod am y farchnad lafur, sy'n ofyniad addasrwydd ar gyfer y rhaglen.
- 3.31 Nododd Darparwr Hyfforddiant 4, er yr heriau wrth ddarparu'r rhaglen maent wedi'u hwynebu a'r cyfraddau cyfranogi isel maent wedi'u cyflawni, na fyddent yn newid eu dull cyflawni gan, yn eu tyb nhw, dyma sut y dylid cyflawni'r ESP. Fodd bynnag, gwnaethant gydnabod ei bod yn anodd iawn darparu hyfforddiant a chymorth un i un neu wedi'u teilwra drwy'r rhaglen mewn ffordd gosteffeithiol. Roedd Darparwr Hyfforddiant 4 hefyd o'r farn y byddent wedi cyflawni cyfradd atgyfeirio a chyfranogi uwch pe baent wedi bod yn gweithio mewn ardal ddaearyddol arall lle roedd ganddynt gysylltiadau agosach â chanolfannau gwaith lleol.
- 3.32 Cynhaliwyd cyfweiliadau ag is-gontractwr y darparwr hyfforddiant, a oedd wedi cael profiad rhywfaint yn wahanol. Mae'r is-gontractwr yn canolbwyntio ar sector penodol ac wedi gweld eu bod yn derbyn yr atgyfeiriadau o bellach i ffwrdd – a hyd yn oed ceisiadau i gyflawni'r rhaglen mewn ardaloedd pellach i ffwrdd. Hyd yn hyn, maent wedi cynnal dau gwrs gyda dwy garfan dderbyn ar wahân, ac maent wedi adrodd bod y sector, cyflogwyr, cynghorwyr a chyfranogwyr yn hoffi'r cwrs, a bod y cyfraddau ar gyfer canlyniadau cyflogaeth yn agos at y cyfartaledd ar gyfer y rhaglen. Er hynny, mae'n annhebyg y byddant yn cynnal rhagor o gyrsiau neu dderbyn rhagor o atgyfeiriadau, gan eu bod wedi dod i'r casgliad nad yw'r gwaith yn fasnachol hyfyw iddynt fel cwmni hyfforddi. Fel is-gontractwr, maent wedi canfod nad yw'r gyfradd y maent yn ei derbyn 'yn talu costau ond o drwch blewyn'. Maent hefyd wedi canfod bod carfan heriol wedi cael ei hatgyfeirio iddynt sydd angen cymorth ychwanegol (e.e. anghenion iechyd meddwl, camddefnyddio alcohol), mae ymdrin â chanolfannau gwaith yn cymryd amser, ac mae cyflawni'r rhaglen mewn ardal wledig yn golygu bod costau trafndiaeth ychwanegol.

Adolygiad o'r dulliau cyflawni

- 3.33 Yn ystod y gwerthusiad o'r cam peilot, cafodd amrediad y dulliau cyflawni a ddefnyddid gan y pedwar prif ddarparwr, o ddulliau safonol i ddulliau wedi'u teilwra, ei ddangos gan y ffigur isod.

Ffigur 3.5 – Trosolwg o'r dulliau cyflawni yn ystod y cam peilot



- 3.34 Mae'r ffigur uchod yn dangos y gwahaniaethau rhwng y dull cymharol safonol a ddefnyddid gan Ddarparwr Hyfforddiant 1 yn ystod y cam peilot, a'r dull wedi'i deilwra'n fwy a ddefnyddid gan Ddarparwr Hyfforddiant 4. Mae'r gwahaniaethau yn y dulliau cyflawni ar draws y pedwar prif ddarparwr yn parhau i fod. Fodd bynnag, yn ôl pob golwg, mae maint y gwahaniaethau yn y ffordd mae'r rhaglen yn cael ei chyflawni ar draws y pedwar prif ddarparwr wedi lleihau yn ystod y cyfnod rhwng y cam peilot a'r cam canol rhaglen. Yn ystod yr adeg honno, cyflwynodd Darparwr Hyfforddiant 1 ragor o hyblygrwydd i'w dull cyflawni, ac roedd Darparwr Hyfforddiant 3, ac i ryw raddau Darparwr Hyfforddiant 4, yn rhoi rhagor o bwyslais ar hyfforddiant mewn canolfan ar gyfer grwpiau mwy o gymharu â grwpiau bach neu unigolion.
- 3.35 Y prif wahaniaethau o ran perfformiad pob darparwr hyfforddiant wrth iddynt gyflawni'r rhaglen yn ystod y cam peilot oedd y gyfradd yr oeddent yn cofrestru cyfranogwyr ar gyfer y rhaglen. Gwnaeth Darparwr Hyfforddiant 1, er enghraifft, recriwtio rhagor o gyfranogwyr i'r rhaglen yn ystod y cam peilot na Darparwr Hyfforddiant 4. Mae hyn yn parhau i fod yn wir, fel y mae'r cyfaddawd amlwg rhwng defnyddio dulliau cyflawni wedi'u teilwra a'r cyfraddau atgyfeirio a chyfranogi uwch a gafwyd drwy'r broses.
- 3.36 Nododd yr holl ddarparwyr eu bod wedi dod i'r casgliad, er mwyn sicrhau bod yr ESP yn fasnachol hyfyw, fod angen darparu hyfforddiant mewn canolfan ar gyfer grwpiau yn hytrach nag unigolion. Yr her sy'n gysylltiedig â'r dull cyflawni hwn,

fodd bynnag, yw ei bod yn debygol y bydd yr anghenion hyfforddiant o fewn y grŵp yn wahanol. O ganlyniad, mae angen i diwtoriaid ddewis naill ai darparu'r un hyfforddiant ar gyfer yr holl grŵp (gan dderbyn y bydd rhai agweddau ar yr hyfforddiant yn fwy addas nag eraill ar unrhyw adeg benodol) neu ddarparu cymorth unigol i unigolion o fewn grŵp. Yn ôl pob golwg, mae hyn wedi gweithio'n dda mewn rhai sefyllfaoedd ond ddim cystal mewn sefyllfaoedd eraill, gyda rhai cyfranogwyr yn nodi nad oeddent yn credu bod yr hyfforddiant yn berthnasol i'w hanghenion (gweler Adran 5 hefyd).

- 3.37 At ei gilydd, roedd darparwyr hyfforddiant yn cytuno ei bod yn haws darparu hyfforddiant a oedd yn canolbwyntio ar anghenion sectorau penodol neu gyflogwyr unigol mewn grŵp, gan fod y rhan fwyaf o'r agweddau ar yr hyfforddiant hwn yn berthnasol i'r holl gyfranogwyr bron. Yn ôl pob golwg, roedd hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol hefyd yn arwain at ragor o ganlyniadau cyflogaeth (gweler Adran 6).
- 3.38 I alluogi darparwyr i ddarparu hyfforddiant a chymorth ar gyfer grŵp, mae angen iddynt recriwtio nifer digonol o gyfranogwyr, a gwneud hynny mewn cyfnod cymharol fyr i osgoi gohirio dechrau darparu'r hyfforddiant. Effeithir ar allu darparwyr hyfforddiant i wneud hyn gan gyfraddau atgyfeirio, ac mae'n bosibl yr effeithir ar gyfraddau atgyfeirio gan leoliad daearyddol. Dywedodd darparwyr fod llai o gyfranogwyr posibl mewn ardaloedd gwledig lle mae'r poblogaethau'n fwy gwasgaredig. Yn ogystal, hyd yn oed os gellir recriwtio cyfranogwyr o ardaloedd gwledig, yn aml mae'n anodd paru'r rhain â lleoliadau gwaith addas gyda'r nifer cymharol fach o gyflogwyr sy'n gweithredu yn yr ardal.
- 3.39 Nododd darparwyr nad yw defnyddio amser ac adnoddau yn canolbwyntio ar recriwtio a darparu hyfforddiant mewn ardaloedd daearyddol, lle mae'n debyg y bydd nifer y cyfranogwyr yn isel, bob amser yn gosteifeithiol. Felly, mae cyfranogwyr yn tueddu i ganolbwyntio ar ddarparu hyfforddiant mewn ardaloedd lle mae'n debygol y byddant yn recriwtio nifer uwch o gyfranogwyr mewn cyfnod cymharol fyr. O ganlyniad, nid yw'r rhaglen yn cael ei chyflwyno i'r un graddau ar draws yr holl ardaloedd daearyddol yng Nghymru. Cafodd hyn ei gadarnhau gan rai o'r cynrychiolwyr canolfan waith yr ymgynghorwyd â nhw, a nododd fod cyfleoedd ar gyfer atgyfeirio eu cwsmeriaid i'r rhaglen yn amrywio rhwng ardaloedd gwahanol yng Nghymru.

4. Y broses atgyfeirio ac asesu

- 4.1 Mae cyfranogwyr cymwys yn cael eu hatgyfeirio i brif elfen yr ESP gan eu hyfforddwr gwaith JCP, sy'n gwirio ac yn cadarnhau nad oes ganddynt ond ychydig o brofiad gwaith cyfredol neu 'berthnasol', ond y bydd ganddynt ffocws ar waith a bydd yn eithaf tebyg y byddant yn barod am fyd gwaith o fewn chwe mis. Mae'n bosibl y bydd Gyrfa Cymru neu froceri'r Rhaglen Esgyn yn nodi rhai o'u cleientiaid a allai elwa ar yr ESP, a byddant yn gweithio gyda'r JCP leol i wneud yr atgyfeiriad, ond i bob pwrpas mae'r rhan fwyaf o'r atgyfeiriadau'n cael eu gwneud gan y JCP yn unig.
- 4.2 Gofynnwyd i ddarparwyr hyfforddiant, staff canolfan waith a chyfranogwyr am eu safbwyntiau ar y broses atgyfeirio, ac mae gweddill yr adran hon yn rhoi crynodeb o'r safbwyntiau hynny ar atgyfeiriadau i'r brif elfen, cyn crynhoi'r broses atgyfeirio a safbwyntiau ar y llinyn Sgiliau Hanfodol i Droseddwyr yn y Gymuned (ESOC).

Atgyfeiriadau at brif elfen yr ESP

- 4.3 Mae'r rhan fwyaf o'r atgyfeiriadau i'r brif elfen o'r rhaglen bron yn cael eu gwneud gan gynghorwyr JCP i'r darparwr hyfforddiant neu ddarparwyr sy'n gweithredu yn eu hardal. Roedd y cysylltiadau rhwng y JCP a darparwyr yn adeiladu ar berthnasau sefydledig (mae hyn wedi cael ei drafod yn fanwl yn yr adroddiad ar y cam peilot).² Fel arfer, roedd cynghorwyr canolfan waith yn cael eu cyflwyno i'r ESP drwy ymweliad â'u swyddfa gan y darparwr hyfforddiant, neu gan gydweithiwr yn rhaeadru gwybodaeth a dderbyniwyd yn ystod ymweliad o'r fath.
- 4.4 Mae cynghorwyr canolfan waith yn tueddu i gwrdd â hawlwr bob pythefnos ac, yn ystod y cyfarfodydd hynny, mae'n bosibl y byddant yn eu hatgyfeirio i'r ESP os yw'n addas. Roedd y cynghorwyr JCP y cyfwelwyd â nhw ar gyfer y gwerthusiad hwn yn glir ynghylch pwy fyddai'n addas ar gyfer yr ESP, ac yn atgyfeirio'r 'rhai â diffyg cymhelliant, neu'r rhai sydd â llawer o gymhelliant ond nad ydynt yn symud yn eu blaen'. Fodd bynnag, nododd cynghorwyr fod y JCP yn tueddu i gael cwsmeriaid mwy 'anodd' y dyddiau hyn, ac nad oedd y rhaglen yn addas ar gyfer y rhai sydd ag anghenion sgiliau sylfaenol sylweddol neu

² Ibid.

anghenion iechyd meddwl, ac nad yw'r rhaglen yn llwybr addas ar gyfer y cwsmeriaid 'haws' chwaith, y mae'n bosibl i'r cynghorwyr eu hunain roi cymorth iddynt heb yr angen i'w hatgyfeirio i'r rhaglen.

- 4.5 Mae'r union drefniant rhwng y JCP a'r darparwyr hyfforddiant ar gyfer atgyfeiriadau'n amrywio, er bod dau brif lwybr – naill ai bydd taflen cadw lle ar gyfer sesiynau sydd ar y gweill yn cael ei sefydlu ar system swyddfa'r JCP, ac mae'r lle yn cael ei archebu ar y system yn ystod y sesiwn gynghori, neu mae'r cynghorydd yn ffonio'r darparwr hyfforddiant i gadw lle, unwaith eto yn ystod y sesiwn gynghori gyda'r cwsmer.
- 4.6 Gall y rhan fwyaf o swyddfeydd JCP atgyfeirio i ddau ddarparwr hyfforddiant. Nid oes unrhyw gyngor wedi cael ei gyhoeddi ynghylch sut i ddewis rhwng darparwyr, a chaiff cynghorwyr ddewis ar sail y darparwr hyfforddiant a fydd yn ymweld â'r ganolfan waith nesaf, pa un sy'n meddu ar yr arbenigedd yn y sector, y cysylltiadau neu'r lleoliad sydd fwyaf addas ar gyfer y cwsmer, neu, fel arfer, y darparwr hyfforddiant y mae'r cynghorydd fwyaf cyfarwydd ag ef.
- 4.7 Yn aml, mae'r cyfarfod cyntaf â'r darparwr hyfforddiant yn cael ei gynnal yn swyddfa'r JCP, a'r darparwr hyfforddiant sy'n gyfrifol am gyflawni'r ESP wedi hynny, a fydd yn ei dro'n adolygu agwedd ymgeiswyr posibl tuag at waith a pha mor barod ydynt am gyflogaeth. Ystyrir nad yw rhai o'r rheiny sy'n cael eu hatgyfeirio'n addas ar gyfer y rhaglen, a soniwyd am ystod o rhwng 10% a 40% yn y cyfweiliadau â darparwyr hyfforddiant. (Gweler hefyd paragraffau 3.10 – 3.14 a 5.2 – 5.12.)
- 4.8 Mae'r broses atgyfeirio o'r JCP i'r darparwyr hyfforddiant yn gweithredu'n esmwyth yn ôl y cynghorwyr JCP, er bod ychydig o heriau o'u safbwynt nhw. Gall cadw mewn cysylltiad â dau ddarparwr gwahanol a diweddarau gwybodaeth gymryd amser, a byddai'r holl gynghorwyr yn gwerthfawrogi adborth mwy rheolaidd a safonol ar yr hyn sy'n digwydd nesaf i'r rhai sy'n cael eu hatgyfeirio. Gan nad yw'r ESP yn rhaglen y DWP, nid ydynt yn cofnodi gwybodaeth am niferoedd, cynnydd neu ganlyniadau; yr unig wybodaeth sydd ar gael yw gwybodaeth anecdotolaidd sy'n dod gan y cwsmeriaid neu drwy adborth ad hoc gan y darparwyr. O ganlyniad, roedd cynghorwyr yn teimlo nad oeddent yn gweld y darlun cyflawn, naill ai er mwyn egluro'r rhaglen yn llawn i gwsmeriaid neu i wybod a oedd yn opsiwn gwerth chweil. Dywedodd llawer fod ansawdd a

rheoleidd-dra'r adborth wedi gwella, unwaith roeddent wedi gofyn am ragor ohono, ond y byddent yn croesawu dull mwy safonol o hyd.

- 4.9 Gofynnwyd i gyfranogwyr a oeddent yn cael eu gwneud yn ymwybodol fod y rhaglen yn wirfoddol, a dywedodd tua thraean eu bod (54 o 92). Dywedodd lleiafrif sylweddol (25 o'r 92) nad oedd yn wirfoddol ac nid oedd y gweddill yn gwybod. Roedd y cyfweiliadau'n awgrymu bod llawer yn cymryd yn ganiataol ei bod yn orfodol. Mae'n bosibl fod cwpl o resymau dros hyn: yn gyntaf, mae'n bosibl nad oedd cynghorwyr wedi'i gwneud yn glir ei bod yn rhaglen wirfoddol; yn ail, yn ôl cytundebau Credyd Cynhwysol, mae'n ofynnol i hawlwyd dderbyn rhaglenni y mae'r ganolfan waith yn eu cynnig neu mae'n bosibl y byddant yn torri amodau eu cytundeb. Gweler hefyd paragraff 3.13 uchod, sy'n trafod Credyd Cynhwysol.

'Roeddwn i o dan yr argraff ei bod yn orfodol, ond pan gyrhaeddais i, dywedon nhw ei bod yn wirfoddol.' (Cyfranogwr ESP)

'Roedd i fod yn wirfoddol, ond does neb yn hoffi dweud na i ddim gyda'r ganolfan waith, gan nad wyt ti byth yn siŵr.' (Cyfranogwr ESP)

- 4.10 Dywedodd darparwyr hyfforddiant fod y rhan fwyaf o gwsmeriaid yn deall ei bod yn rhaglen wirfoddol.
- 4.11 Wrth iddynt gael eu hatgyfeirio, cafodd y rhan fwyaf o gyfranogwyr esboniad ar lafar yn unig o'r hyn roedd y rhaglen yn ei gynnwys, ac roedd y disgrifiad yn tueddu i fod yn gryno – fel dweud wrthynt y 'gallai'r cwrs helpu gyda fy CV a llythyron esboniadol', neu y 'gallai fy helpu i ennill rhai o'r sgiliau sydd eu hangen i gael swydd, a sicrhau swydd o bosibl', neu y 'byddai posibilrwydd o gael lleoliad gwaith a allai helpu i sicrhau swydd yn y dyfodol'.
- 4.12 Roedd safbwyntiau'n amrywio rhwng y pum cynghorydd JCP y cyfwelewyd â nhw ynghylch pa mor ddefnyddiol oedd yr ESP iddyn nhw. Dywedodd cwpl o'r cynghorwyr gwaith eu bod wir yn croesawu ychwanegiad yr ESP fel llwybr yr oedd ei angen yn fawr iawn ar gyfer eu cwsmeriaid. Dywedodd un ei bod yn rhywbeth yr oedd yn 'braf gwybod ei fod yno' yn hytrach na rhywbeth hanfodol, a dywedodd dau arall eu bod yn credu bod ganddynt ddigon o ddarpariaeth arall yn lleol y gallent atgyfeirio pobl iddi.

- 4.13 Dywedodd cynghorwyr eu bod am i raglenni fod yn gyson, ac nad yw'r ESP yn hollol gyson o'u safbwynt nhw. Ar ôl dechrau araf mewn rhai ardaloedd, mae trosiant staff wedi effeithio ymhellach ar yr hyn sy'n cael ei gyflawni mewn canolfannau mewn rhai ardaloedd, a faint sy'n cael ei gyflawni, gan arwain at gyfranogwyr sy'n anfodlon ac yn gadael yn gynnar, yn ôl y cynghorwyr. Roedd cwpl o'r cynghorwyr yn credu mai ychydig yn unig o'u cleientiaid a oedd yn symud yn eu blaen i gam lleoliad gwaith y rhaglen, a bod hyn yn cyfrannu at ansicrwydd ynghylch a ddylent atgyfeirio neu beidio. Yn ogystal, dywedodd un cynghorydd fod ei unig ddarparwr hyfforddiant wedi gofyn iddo beidio â gwneud unrhyw atgyfeiriadau am weddill y flwyddyn ariannol (roedd hyn ym mis Ionawr 2018), ac eglurodd cynghorwr arall ei fod wedi cyrraedd uchafswm yr atgyfeiriadau a dyrannwyd iddo, ond nid oedd yn sylweddoli bod terfyn ar nifer y lleoedd yn ei ardal.

Llinyn Sgiliau Hanfodol/Cyflogadwyedd i Droseddwyr yn y Gymuned (ESOC)

- 4.14 Roedd y gwaith o sefydlu atgyfeiriadau i llinyn ESOC yr ESP yn araf iawn, yn bennaf o ganlyniad i ddarparwyr hyfforddiant yn rhoi'r rhan fwyaf o'u sylw i sefydlu cysylltiadau â chanolfannau gwaith lleol ar gyfer atgyfeirio i'r brif elfen. Ar ôl i'r prosesau ar gyfer atgyfeirio i'r brif elfen gael eu sefydlu, roedd y darparwyr hyfforddiant a'r timau a oedd yn cefnogi troseddwyr (yr NPS a'r CRC) yn cael eu hannog i weithio gyda'i gilydd er mwyn atgyfeirio troseddwyr yn y gymuned i'r rhaglen. Mae sefydlu'r broses hon wedi cymryd amser, ac ar adeg yr ysgrifennu, nifer fach yn unig o unigolion o fewn y garfan hon a oedd wedi cael eu cofrestru ar gyfer y rhaglen, ac nid oedd neb yn y garfan hon ar gael i ymgynghori â nhw fel rhan o'r gwerthusiad hwn. O ganlyniad, nid yw'r adroddiad hwn yn cynnwys unrhyw safbwyntiau a fynegwyd gan gyfranogwyr ESOC. Felly, mae gweddill y bennod hon yn seiliedig ar adborth a roddwyd gan ddarparwyr hyfforddiant a'r rhai sy'n atgyfeirio troseddwyr iddynt.
- 4.15 Gwneir atgyfeiriadau i'r llinyn ESOC gan swyddogion prawf sy'n gweithio i'r NPS (yn goruchwyllo troseddwyr risg uchel) neu'r CRC (ar gyfer troseddwyr risg isel a chanolig). Yn yr un modd â'r JCP, nid yw rheolwyr yr NPS a'r CRC yn atgyfeirio ond yr unigolion sydd â'r cymhelliant mwyaf, er eu bod yn nodi bod angen rhagor o gymorth ar y rhan fwyaf o unigolion ac mae rhagor i'w wneud cyn

iddynt fod yn barod i weithio. Nodwyd bod pig yn yr atgyfeiriadau yn syth ar ôl i'r darparwyr hyfforddiant ymweld i ail-lansio'r ESP, ond bod yr atgyfeiriadau wedi arafu ers hynny.

- 4.16 Nododd rheolwyr yr NPS a'r CRC nad yw llawer o'r troseddwy'r y maent yn eu hatgyfeirio i'r rhaglen yn arfer â mynychu gweithgareddau a digwyddiadau hyfforddiant sy'n para am sawl awr y dydd. O ganlyniad, yn aml maent yn ei chael yn anodd ymgysylltu â'r gofynion amser sy'n gysylltiedig â'r lefel hon o ddysgu. Ym marn y rheolwyr, yn aml mae hyn yn arwain at lawer o'r troseddwy'r sydd wedi cael eu hatgyfeirio yn gadael y rhaglen yn gynnar, weithiau cyn dechrau neu yn y dyddiau cynnar.
- 4.17 Nid yw unrhyw gysylltiadau ffurfiol wedi cael eu sefydlu rhwng yr CRC, yr NPS a'r canolfannau gwaith lle mae'r cyfranogwyr yn y llinyn troseddwy'r wedi'u cofrestru. Nododd cynrychiolwyr canolfan waith y byddent yn croesawu cyfathrebu gwell. Gellir gwneud atgyfeiriadau i'r llinyn ESOC yn uniongyrchol drwy'r CRC/NPS. Fodd bynnag, gall atgyfeiriadau uniongyrchol o'r fath, heb sianeli cyfathrebu effeithiol ag asiantaethau sy'n gysylltiedig â llwybrau atgyfeirio eraill, arwain at rywfaint o ddryswch. I ddangos hyn, cyfeiriodd un cynrychiolydd at enghraifft lle y cafodd unigolyn ei atgyfeirio at y rhaglen gan ganolfan waith a'r CRC. Nododd rheolwyr hefyd yr hoffent i raglenni megis yr ESP gael eu targedu at droseddwy'r cyn iddynt adael y system carchardai.

5. Darpariaeth

5.1 Mae'r adran hon yn cyflwyno safbwyntiau cyfranogwyr yn yr ESP, cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant mewn perthynas ag agweddau eraill ar yr hyfforddiant a'r cymorth a ddarperir gan y rhaglen. Dyma'r testunau sy'n cael eu trafod:

- Cyfarfodydd cyntaf â'r darparwr hyfforddiant
- Hyfforddiant mewn canolfan
- Lleoliadau gwaith
- Yr elfen o'r rhaglen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol
- Darparu cymorth yn y gwaith
- Darpariaeth ar gyfer y Gymraeg

Cyfarfodydd cyntaf â'r darparwr hyfforddiant

5.2 Yn dilyn yr atgyfeiriad cychwynnol i'r rhaglen gan y cynghorydd yn y ganolfan waith, fel arfer mae cyfranogwyr yn mynychu cyfarfod cyflwyniadol â'r darparwr hyfforddiant. Weithiau mae hyn yn cyfarfod un i un, weithiau mae'n gyfarfod grŵp. Mae rhai o'r cyfarfodydd hyn yn cael eu cynnal ar y safle lle y lleolir y darparwr hyfforddiant, er bod nifer o achosion hyd yn hyn lle mae'r cyfarfod wedi cael ei gynnal yn y ganolfan waith.

5.3 Mae'r cyfarfodydd cychwynnol hyn yn rhoi'r cyfle i gyfranogwyr drafod manylion â'r darparwr hyfforddiant mewn perthynas â'r canlynol:

- Beth mae'r rhaglen yn ei gynnwys
- Y meysydd cyflogaeth sydd o ddiddordeb i'r cyfranogwyr
- Sgiliau cyfranogwyr, gan gynnwys eu cryfderau a'u gwendidau
- Pa gymorth y mae cyfranogwyr yn teimlo sydd ei angen arnynt i'w galluogi i gael swydd
- Natur y cyfleoedd lleoliad gwaith a allai fod ar gael drwy'r rhaglen

5.4 Gofynnwyd i'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw ar gyfer y gwerthusiad hwn pa agweddau ar yr ESP a'u denodd i gymryd rhan. Y cyfle i gael swydd a'r cyfle i ennill profiad gwaith oedd y ffactorau pwysicaf a nodwyd, ac ennill tystysgrif neu hyfforddiant mewn sgiliau hanfodol oedd y ffactorau lleiaf pwysig. Dylid nodi, fodd bynnag, fod y rhaglen fel y mae'n cael ei chyflawni'n canolbwyntio'n fwy ar ddarparu hyfforddiant nag y mae ar sicrhau cyfleoedd profiad gwaith ar gyfer yr holl gyfranogwyr (gweler paragraff 5.23 ymlaen).

- 5.5 Yn ystod y cyfarfodydd cynnar, mae'n ofynnol i holl gyfranogwyr yr ESP gael asesiad sgiliau hanfodol gan ddefnyddio WEST (Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru). Roedd y rhan fwyaf o gyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw'n gallu cofio sefyll y prawf hwn, ac roedd y rhan fwyaf yn deall mai'r rheswm dros y prawf oedd nodi pa gymorth sgiliau hanfodol ychwanegol a oedd ei angen arnynt, os oedd hynny'n berthnasol iddynt. Roedd rhai cyfranogwyr, fodd bynnag, a nododd nad oeddent yn deall sut roedd y prawf yn berthnasol iddyn nhw, ac yn ystyried y ffocws ar y sgiliau hanfodol, yn ystod y prawf cychwynnol a'r hyfforddiant mewn canolfan, yn ddiangen neu'n rhy syml iddynt. Roedd y rhain yn tueddu i fod yn gyfranogwyr a oedd wedi ennill cymhwyster Lefel 3 neu uwch yn flaenorol (gweler yr adran 'Hyfforddiant mewn canolfan' isod).
- 5.6 Mae'r data monitro'n nodi nad oedd y rhan fwyaf o gyfranogwyr Elfen 1 yr ESP (62%) wedi ennill cymhwyster Lefel 2, ac nid oedd gan draean (33%) unrhyw gymwysterau o gwbl. Fodd bynnag, roedd gan y 38% a oedd yn weddill gymhwyster Lefel 2 o leiaf, ac roedd gan 15% gymhwyster Lefel 3 neu uwch.
- 5.7 Mae'r meini prawf ar gyfer cyfranogi yn yr ESP yn nodi na ddylai'r rhai sydd â chymhwyster Lefel 2 fel arfer gael eu hatgyfeirio i'r rhaglen oni bai fod y cynghorydd yn credu y bydd o fudd penodol. O ganlyniad, mae'n bosibl nad yw cyfranogwyr sydd â chymwysterau ar lefel uwch wedi cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen. Fodd bynnag, roedd cynrychiolwyr canolfan waith a darparwyr hyfforddiant y cyfwelwyd â nhw yn gweld gwerth mewn atgyfeirio rhai cyfranogwyr a chanddynt gymwysterau uwch, gan, er ei bod yn bosibl nad oedd angen y cymorth sgiliau hanfodol arnynt, roedd angen yr elfennau a oedd yn gysylltiedig â hyder i weithio a phrofiad ymarferol i'w cynorthwyo i ddychwelyd i fyd gwaith. O'r herwydd, nid yw'r canfyddiadau hyn yn awgrymu y dylai cyfranogwyr â chymwysterau uwch gael eu heithrio o'r ESP, ond, yn hytrach, maent yn dangos yr angen am ddulliau cyflawni sy'n cyd-fynd ag anghenion penodol cyfranogwyr unigol – elfen allweddol o gynllun yr ESP a'r dull arfaethedig ar gyfer ei chyflawni. Fodd bynnag, fel y nodir yn Adran 7 isod, mae darparwyr yn honni ei bod yn anodd cyflawni'r math hwn o deilwra ar yr un pryd â sicrhau bod yr hyfforddiant yn fasnachol hyfyw.

- 5.8 Dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw (71 o 88) eu bod yn teimlo bod y darparwr hyfforddiant yn gwrandao ar yr hyn yr oeddent am ei gael o'r rhaglen ac yn ymateb iddo, gan awgrymu bod darparwyr yn gwneud ymdrech i deilwra'r ddarpariaeth i anghenion lle roedd hynny'n bosibl. Yn ogystal, dywedodd 30 o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw eu bod wedi gofyn i'r darparwr hyfforddiant am gymorth penodol a bod y rhan fwyaf ohonynt wedi derbyn y cymorth hwn, a oedd yn amrywio o ysgrifennu CVau a chwblhau ffurflenni cais i gyrsiau megis cymorth cyntaf, hylendid bwyd a gweithio mewn mannau uchel.

'Gwnaeth [y darparwr hyfforddiant] fy helpu gyda fy ffurflenni cais, gan y byddwn i'n cael trafferth gydag un cwestiwn, ac yn hytrach na'i gwblhau'n onest, byddwn yn teimlo y byddai'n rhaid imi ei lenwi â jargon er mwyn cael y swydd.' (Cyfranogwr ESP)

Cynllun cyflogadwyedd

- 5.9 Yn ystod y sesiynau cynnar, mae'n ofynnol i ddarparwyr lunio cynllun cyflogadwyedd ar gyfer pob cyfranogwr yr ESP. Dylai'r cynllun amlinellu pa hyfforddiant mewn canolfan y bydd pob unigolyn yn ei dderbyn, os oes ei angen, yn ogystal â gwybodaeth mewn perthynas â llwybr pob unigolyn tuag at leoliad gwaith o ansawdd uchel neu hyfforddiant gyda chyflogwr penodol.
- 5.10 Dywedodd dau o bob tri o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw eu bod yn cofio derbyn cynllun cyflogadwyedd gan y darparwr. Dywedodd tua un o bob deg nad oeddent wedi derbyn cynllun cyflogadwyedd tra nad oedd y chwarter a oedd yng ngweddill yn siŵr.

'Gwnaethon nhw lunio cynllun ysgrifenedig ar ffurflen a oedd yn nodi y bydden ni'n canolbwyntio ar CVau, ysgrifennu llythyron esboniadol a sgiliau cyfveliadau.' (Cyfranogwr ESP)

- 5.11 Dywedodd yr holl ddarparwyr y cyfwelwyd â nhw eu bod yn llunio cynllun cyflogadwyedd ar gyfer pob cyfranogwr, ac mae data monitro ar gyfer y naw mis cyntaf o gyflawni'r ESP yn cadarnhau bod holl gyfranogwyr y rhaglen yn derbyn cynllun cyflogadwyedd. Fodd bynnag, mae canfyddiadau'r cyfveliadau â chyfranogwyr yn awgrymu mewn llawer o achosion nad oedd y cyfranogwr yn gallu cofio derbyn cynllun.

'Byddai pawb jest yn cyrraedd ac mewn gwirionedd nad oedd neb yn gwybod beth oedd y cynllun.' (Cyfranogwr ESP)

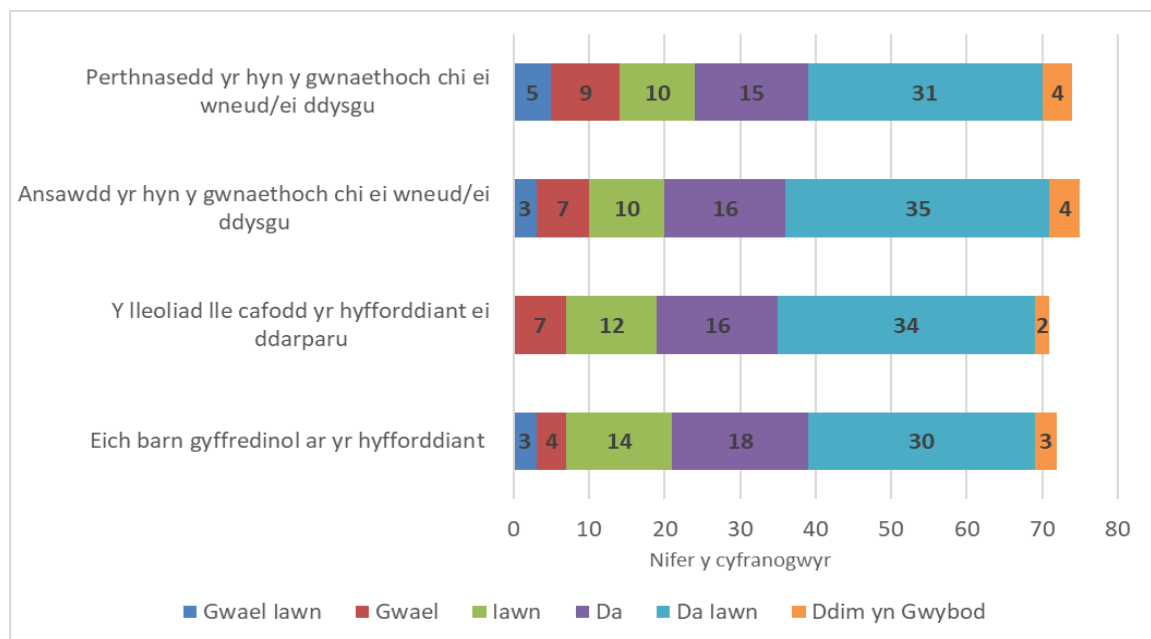
Hyfforddiant mewn canolfan

- 5.12 Dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw (78 o'r 92) eu bod wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant mewn canolfan ac nid oedd dau arall yn sicr. O'r 12 nad oeddent wedi cymryd rhan mewn unrhyw hyfforddiant mewn canolfan, roedd hyn naill ai oherwydd iddynt fynd yn syth i leoliad gwaith, eu bod wedi sicrhau cyflogaeth cyn dechrau'r hyfforddiant, eu bod wedi gadael y rhaglen yn gynnar am reswm arall, neu y dywedwyd wrthynt nad oedd angen yr hyfforddiant arnynt.
- 5.13 Roedd yr hyfforddiant mewn canolfan a dderbyniwyd gan y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr hyn yn cynnwys arweiniad ar ysgrifennu CVau a llythyron esboniadol, hyfforddiant sgiliau hanfodol, chwilio am swydd ar-lein, a chymorth gyda thechnegau cyfweiliad. Roedd rhai hefyd wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant mwy penodol megis iechyd a diogelwch, hylendid bwyd, cymorth cyntaf, a chodi a chario.
- 5.14 Roedd yr amser a dreuliodd cyfranogwyr yn gwneud hyfforddiant mewn canolfan yn amrywio rhwng ychydig o ddyddiau i dri mis. Yn ôl pob golwg, i raddau helaeth roedd hyn yn cael ei ddylanwadu gan y dull cyflawni a ddefnyddid gan ddarparwyr hyfforddiant unigol (gweler Adran 3 uchod). Fodd bynnag, mewn nifer o achosion roedd hyd yr hyfforddiant mewn canolfan hefyd yn cael ei ddylanwadu gan anghenion hyfforddiant cyfranogwyr unigol.
- 5.15 Roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr yn teimlo eu bod wedi treulio'r amser cywir yn y ganolfan, at ei gilydd (47 o'r 68 a fynegodd safbwynt). Fodd bynnag, dywedodd ychydig o dan chwarter (15) eu bod wedi treulio gormod o amser ar yr hyfforddiant mewn canolfan; roedd y rhan fwyaf o'r rhain (9 o'r 15) yn gyfranogwyr Darparwr Hyfforddiant 1, y mae eu hyfforddiant fel arfer yn cynnwys 12 wythnos safonol o hyfforddiant mewn canolfan. Dylid nodi hefyd, fodd bynnag, fod y gyfran fwyaf (40%) o'r sampl o ymatebwyr y cyfwelwyd â nhw hefyd yn gyfranogwyr Darparwr Hyfforddiant 1. Mae'r gyfran sampl hon hefyd yn

adlewyrchu'r ffaith fod Darparwr Hyfforddiant 1 hefyd yn recriwtio'r gyfran fwyaf o holl gyfranogwyr yr ESP.

- 5.16 Gofynnwyd i'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw roi sgôr i'r hyfforddiant roeddent wedi'i dderbyn am ei berthnasedd, ei ansawdd a'i leoliad. Rhoddodd y mwyafrif sgôr o dda iawn, da neu iawn am y tair elfen hyn o'r hyfforddiant. Mae ymatebion i'r cwestiwn hwn yn cael eu crynhoi yn Ffigur 5.1 isod.

Ffigur 5.1. Pa sgôr y byddech yn ei rhoi i'r hyfforddiant am ei berthnasedd, ei ansawdd a'i leoliad



Nifer = 72

Ffynhonnell: Arolwg Arad o gyfranogwyr yr ESP.

- 5.17 O'r 72 o gyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw a fynegodd safbwyntiau pellach ar yr hyfforddiant mewn canolfan, rhoddodd y rhan fwyaf ohonynt sgôr gyffredinol i'r hyfforddiant o naill ai da iawn (30), da (18) neu iawn (14). O'r 77 o gyfranogwyr a nododd a oedd yr hyfforddiant yn cyd-fynd â'u hanghenion, dywedodd y rhan fwyaf ohonynt (56) ei fod yn cyd-fynd â'r hyn a oedd ei angen arnynt i gael swydd naill ai'n hollol neu'n rhannol.
- 5.18 Cyfeiriodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw at fagu hyder yn eu gallu eu hunain drwy'r profiad o wneud yr hyfforddiant. Roedd hyn wedi grymuso rhai cyfranogwyr i wneud cais am swyddi mae'n bosibl nad oeddent yn hyderus i'w hystyried yn flaenorol, a dywedodd eraill fod mynychu'r ganolfan hyfforddiant

yn rheolaidd wedi rhoi teimlad o bwrpas iddynt ac yn eu gwneud yn gyfarwydd â threfn gwaith.

'Mae mynychu'r ganolfan yn paratoi eich meddwl ar gyfer byd gwaith – gorfod bod yn rhywle 9–5, er enghraifft – ac mae'n eich dysgu i fod yn ddibynadwy.' (Cyfranogwr ESP)

- 5.19 Yn ôl pob golwg, roedd hwyluswyr hyfforddiant mewn canolfan ar draws yr holl ddarparwyr hyfforddiant yn chwarae rôl allweddol wrth gynnig y profiadau cadarnhaol a nodwyd uchod.

'Roedd ein mentor [hwylusydd hyfforddiant] yn wych. Roedd chwech ohonon ni ac roedd hi'n neilltuo amser ar gyfer pob un ohonon ni.'
(Cyfranogwr ESP)

'Roedd yr hyfforddwr wir yn ennyn diddordeb pawb yn yr ystafell ac yn gwneud i bawb deimlo'n gyfforddus.' (Cyfranogwr ESP)

'Mae'r hyfforddwyr yn ein deall ni ac mae'n hawdd siarad â nhw. Mae'r tiwtor fel ffrind. Mae'n deall sut mae bod yn ddi-waith yn teimlo.'
(Cyfranogwr ESP)

- 5.20 Dywedodd lleiafrif o gyfranogwyr eu bod wedi cael profiad mwy negyddol, gyda 14 o 72 o gyfranogwyr yn rhoi sgôr o wael neu wael iawn am berthnasedd yr hyfforddiant, a saith o 74 yn rhoi sgôr gyffredinol o wael neu wael iawn am yr hyfforddiant mewn canolfan. Y prif resymau dros y farn isel hon oedd bod cyfranogwyr yn credu bod yr hyfforddiant yn canolbwyntio gormod ar feysydd lle nad oedd angen cymorth arnynt. Roedd gan rai o'r cyfranogwyr hyn gymwysterau hyd at lefel gradd, ac felly nid oedd angen cymorth arnynt i ddatblygu eu sgiliau hanfodol neu i wella eu technegau ar gyfer gwneud ceisiadau am swyddi ar-lein. Roedd eraill yn gobeithio derbyn hyfforddiant a oedd yn canolbwyntio ar ddiwydiant penodol, ac o ganlyniad roeddent yn teimlo bod y cymwysterau o'r rhaglen yn rhy gyffredinol ar gyfer eu hanghenion.

'Roedd yn ddigalonius, yn codi cywilydd ac yn ddiraddiol. Mae angen iddynt feddwl am y lefelau o gymorth sydd eu hangen ar bobl. Mae gennyf gymwysterau ac roedd yn rhaid imi wneud prawf Saesneg sylfaenol – dw i wedi bod yn addysgu Saesneg ers blynnyddoedd.' (Cyfranogwr ESP)

- 5.21 Mae'n bosibl fod natur y grwpiau roedd yr hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar eu cyfer wedi cyfyngu ar allu darparwyr i ddarparu hyfforddiant sy'n cyd-fynd ag anghenion penodol yr holl gyfranogwyr. Mae strwythur cyllido'r ESP hefyd yn rhoi cymhellion i ddarparwyr hyfforddiant gyflwyno hyfforddiant mewn canolfan i'r holl gyfranogwyr, ni waeth beth fo eu hanghenion (gweler hefyd Adran 7, 'Hyfywedd masnachol').
- 5.22 Fodd bynnag, mae'r ffaith fod y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr wedi cael ansawdd yr hyfforddiant mewn canolfan yn dda ac yn berthnasol i'w hanghenion cyflogadwyedd yn awgrymu bod y rhaglen yn addas iawn ar gyfer y rhai sydd â rhywfaint o ddiffyg hyder, neu sydd angen rhai sgiliau hanfodol ychwanegol arnynt a/neu gymorth cyffredinol ar gyfer chwilio am swydd a gwneud ceisiadau. Ar y llaw arall, yn ôl pob golwg, nid yw'r hyfforddiant sy'n cael ei gyflwyno i grwpiau yn helpu'r rhai sydd eisoes yn meddu ar sgiliau llythrennedd, rhifedd a chwilio am swydd da, ac mae'n bosibl fod hyn yn adlewyrchu angen i adolygu sgiliau ac addasrwydd cyfranogwyr ar y dechrau.
- 5.23 Mewn rhai achosion, yn ôl pob golwg, mae'r hyfforddiant mewn canolfan yn gweithredu fel ffordd o alluogi darparwyr hyfforddiant i gynnal cysylltiadau da â chyfranogwyr cyn i leoliad gwaith addas cael ei sicrhau ar eu cyfer. Unwaith eto, gall hyn fod yn ddefnyddiol mewn llawer o achosion, ond mae'n bosibl y gallai fod yn ddigalonus ar gyfer rhai cyfranogwyr os nad yw'r hyfforddiant yn berthnasol neu os yw'r cyfnod rhwng cael eu recriwtio i'r rhaglen a chael eu hatgyfeirio i leoliad gwaith addas yn gymharol hir.

Lleoliadau gwaith

- 5.24 Dylid darparu lleoliad gwaith o ansawdd uchel fel rhan o'r ESP, a fydd yn darparu profiad o weithle gwirioneddol gyda chyflogwr lleol neu sefydliad gwirfoddol neu gymunedol sy'n cyd-fynd ag anghenion yr unigolyn. Disgwylir i'r lleoliad gwaith bara am 120–240 awr dros uchafswm hyd y rhaglen o chwe mis.
- 5.25 O'r 92 o gyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw, roedd traean (31) wedi cwblhau lleoliad gwaith; roedd pedwar arall yn gwneud profiad gwaith ar adeg y cyfweiliad ac roedd tri yn bwriadu dechrau eu lleoliad gwaith yn fuan ar ôl y cyfweiliad. Dywedodd ychydig dros draean (33) eu bod bellach wedi gadael y rhaglen heb gael y cyfle i wneud lleoliad gwaith. Nododd rhai o'r rhain mai diffyg cyfleoedd ar gyfer lleoliad gwaith a'u hanogodd i adael. Dywedodd y 29 o bobl eraill a

ymatebodd i'r arolwg, er eu bod yn parhau i fod yn rhan o'r rhaglen ar adeg yr arolwg, nad oeddent wedi gwneud lleoliad gwaith hyd hynny, ac nid oeddent yn gwybod pan fyddent, neu a fyddent, yn dechrau un.

- 5.26 Dywedodd y rhan fwyaf o'r rhai a oedd wedi gadael y rhaglen heb wneud lleoliad gwaith (20 o'r 33) eu bod wedi gadael oherwydd eu bod wedi sicrhau cyflogaeth drwy ddull arall. Roedd hyn yn ganlyniad cadarnhaol ar gyfer y cyfranogwyr hyn hyd yn oed os nad oedd y canlyniad wedi cael ei ddylanwadu'n uniongyrchol gan y rhaglen ei hun. Fodd bynnag, ar gyfer y 13 arall o'r 33, rheswm allweddol a arweiniodd atynt yn gadael y rhaglen cyn gwneud lleoliad gwaith oedd, yn syml, diffyg cyfleoedd lleoliad gwaith ar gael ar yr adeg honno.
- 5.27 Ar gyfer y rheini a oedd wedi cael cynnig lleoliad, roedd yr amser y gwnaethant ei dreulio o fewn y gweithle yn amrywio rhwng ychydig o ddyddiau i dri mis. Fodd bynnag, ar gyfartaledd roedd lleoliadau gwaith y cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw yn para rhwng dwy a phedair wythnos, ac roedd y cyfranogwyr yn gweithio rhwng dau a phum diwrnod yr wythnos – fel arfer rhwng pedair a phum awr y dydd.
- 5.28 Roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr (22 o'r 31 a oedd wedi gwneud lleoliad gwaith) o'r farn fod y rôl a oedd wedi cael ei haseinio iddynt yn cyd-fynd â'r math o waith roeddent yn chwilio amdano ac yn cyd-fynd â'u disgwyliadau o'r rhaglen. Nododd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr hyn (18 o'r 31) hefyd fod y lleoliad yn cyd-fynd â'r hyn roeddent wedi ei drafod yn eu cyfarfod cychwynnol â'r darparwr hyfforddiant.
- 5.29 Roedd y rhan fwyaf o'r lleoliadau gwaith a wnaed gan y cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw o fewn y sector manwerthu, er bod sectorau eraill yn cynnwys gweithgynhyrchu, gofal, y celfyddydau, lletygarwch a'r sector cyhoeddus. Roedd llawer o'r rolau a oedd yn gysylltiedig â'r lleoliadau hyn yn seiliedig ar dasgau gwasanaeth cwsmeriaid, er bod rhai cyfranogwyr yn gwneud tasgau a oedd yn cynnwys dyletswyddau warws, gweinyddu, TG a chyfrifon.
- 5.30 Roedd nifer fach o'r cyfranogwyr a oedd wedi gwneud lleoliad gwaith (5 o 31) yn teimlo nad oedd y gweithle yr oeddent wedi cael eu haseinio iddo'n cyd-fynd â'r math o waith neu swydd roeddent yn chwilio amdano. Roedd rhai o'r cyfranogwyr hyn wedi mynegi diddordeb mewn gweithio mewn lleoliadau lle, yn ôl darparwr hyfforddiant, roedd yn aml yn anodd dod o hyd i gyflogwyr a oedd

yn fodlon derbyn unrhyw un ar leoliad gwaith. Roedd y rhain yn cynnwys lleoliadau gofal plant, lle y byddai'n rhaid i'r cyflogwr drefnu gwiriad gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ar gyfer pob lleoliad, a safleoedd adeiladu, lle byddai angen cerdyn CSCS ar gyfranogwyr sy'n gwneud lleoliad. Os na ellid dod o hyd i leoliadau gwaith ar gyfer cyfranogwyr yn y sector neu'r lleoliad a oedd yn well ganddynt, roedd y darparwyr hyfforddiant yn ceisio trefnu cyfleoedd arall lle roedd hynny'n bosibl, hyd yn oed pe na baent yn cyd-fynd â dewisiadau'r cyfranogwyr.

- 5.31 Fodd bynnag, dywedodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr a oedd wedi gwneud lleoliad gwaith ei fod wedi rhoi profiadau cadarnhaol iddynt. Rhoddodd y rhan fwyaf ohonynt sgôr o dda (17 o 31) neu ragorol (8 o 31) i'w lleoliad gwaith. Yn benodol, roedd cyfranogwyr yn croesawu'r cyfle roedd y lleoliad yn ei roi iddynt ddysgu mwy am swyddi penodol ac i ennill profiad gwaith y gallent ei gynnwys ar eu CV. Dywedodd y rhan fwyaf ohonynt (17 o 31) hefyd eu bod wedi ennill sgiliau a phrofiad yn ystod eu lleoliad gwaith yr oedd eu hangen arnynt i sicrhau swydd yn y dyfodol.

'Roedd y lleoliad fel hyfforddai clerigol mewn practis meddyg teulu.

Roeddwn i wir yn ei fwynhau. Roedd yn rhaid imi ddefnyddio cyfrifiadur.

Doeddwn i ddim wedi gwneud hynny o'r blaen, ond dysgais i ei ddefnyddio fel rhan o'r swydd.' (Cyfranogwr ESP)

'Doedd gennyf unrhyw sgiliau gwasanaeth cwsmeriaid yn flaenorol, a gwnaeth y lleoliad gwaith fy helpu gyda chyfrif arian, a chynyddu fy sgiliau. Gwnaethon nhw roi rhagor o gyfrifoldebau imi, a oedd yn gwneud imi hoffi gweithio yno fwy byth.' [Cyfranogwr ESP]

- 5.32 Nododd tua thraean (11 o 31) o'r rhai y cyfwelwyd â nhw a oedd wedi gwneud lleoliad gwaith ei fod yn cynnwys hyfforddiant a oedd yn benodol i'r tasgau a roddwyd iddynt, a fyddai yn ei dro'n eu galluogi i gael mynediad at ragor o gyfleoedd ar gyfer swyddi yn y dyfodol. Mae hyn yn awgrymu bod gwneud lleoliad gwaith yn cynyddu hyder cyfranogwyr i wneud cais am swyddi yr oedd yn bosibl na fyddent yn teimlo fod ganddynt y sgiliau na'r hyder i'w hystyried yn flaenorol.

- 5.33 Roedd y cyflogwyr y cyfwelwyd â nhw'n credu bod y lleoliadau gwaith yn rhoi cyfle i gyfranogwyr ddeall beth mae gweithio mewn sector penodol yn ei

gynnwys. Fel yr eglurodd un cyflogwr, mae'r lleoliad yn helpu cyfranogwyr i 'benderfynu a ydyn nhw am wneud ceisiadau am swyddi lle bydden nhw'n gweithio yn y math hwn o amgylchedd'.

- 5.34 Mae darparu lleoliad gwaith ar gyfer rhywun hefyd o fudd i'r cyflogwr drwy ei helpu i ddeall galluoedd cyfranogwyr cyn ystyried y posibilrwydd o'u cyflogi fel aelod o staff.

'Mae'n gyfle inni ddod i adnabod pobl. Ac os oes gennyn ni unrhyw swyddi gwag, ac os ydyn nhw [y cyfranogwyr] yn dda, mae ganddyn nhw droed yn y drws – pam na fydden ni'n eu hystyried ar gyfer y swyddi gwag hynny, o gymharu â phobl allanol?' [Cyflogwr ESP]

- 5.35 At ei gilydd, roedd cyflogwyr, a'r rhan fwyaf o gyfranogwyr yr ESP a oedd wedi derbyn cyfle ar gyfer profiad gwaith, o'r farn fod yr agwedd hon ar y rhaglen yn gweithio'n dda. Fodd bynnag, mewn rhai achosion roedd manteision posibl y rhan hon o'r rhaglen yn cael eu cyfyngu gan ddiffyg argaeledd cyfleoedd ar gyfer lleoliad gwaith.
- 5.36 Nododd nifer o gyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw nad oedd yn bosibl dod o hyd i leoliad gwaith addas ar eu cyfer. Mewn rhai achosion, mae'n bosibl fod hyn o ganlyniad i ddisgwyliadau afrealistig rhai cyfranogwyr. Nododd un darparwr enghraifft lle roedd un cyfranogwr eisiau gweithio ym maes gofal plant, er bod ganddo gofnod troseddol diweddar a fyddai'n ei atal rhag gweithio yn y maes hwn.
- 5.37 Fodd bynnag, mewn achosion eraill, yn ôl pob golwg, yr unig broblem oedd nad oedd darparwyr hyfforddiant yn gallu dod o hyd i leoliad gwaith addas ar gyfer eu cyfranogwyr. Hyd yn oed pan ddaethpwyd o hyd i leoliadau, weithiau roeddent mewn ardaloedd nad oedd cyfranogwyr yn gallu eu cyrraedd yn hawdd o ystyried yr opsiynau trafnidiaeth a oedd ar gael iddynt. Mewn achosion eraill, ystyrid nad oedd y cyfleoedd a nodwyd ar gyfer lleoliadau gwaith yn addas ar gyfer y cyfranogwyr, naill ai oherwydd y llwybrau i gyflogaeth a oedd yn well ganddynt neu natur y gwaith (e.e. lleoliad a oedd y gofyn am godi pethau trwm ar gyfer cyfranogwyr a chanddynt bryderon iechyd).
- 5.38 Nododd llawer o'r cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw eu bod wedi aros am gryn amser i leoliad fod ar gael – dywedwyd wrth nifer fach o'r rhain am geisio dod o

hyd i'w lleoliad gwaith eu hunain. Nododd rhai o'r cyfranogwyr hyn eu bod wedi dod i'r ganolfan hyfforddiant yn rheolaidd, gan obeithio cael lleoliad gwaith, ond ni ddaeth unrhyw beth ar gael. Dywedodd un cyfranogwr fod hyn wedi arwain at rwystredigaeth, nid yn unig oherwydd na ddaeth lleoliad ar gael, ond hefyd y gallai'r amser a dreuliodd yn y ganolfan hyfforddiant yn aros am un wedi cael ei ddefnyddio i chwilio am swydd arall.

- 5.39 Mewn nifer o achosion, roedd cyfranogwyr wedi cael cyflogaeth arall, nad oedd yn gysylltiedig â'r rhaglen, cyn i leoliad gwaith gael ei gynnig iddynt; roedd eraill wedi cwblhau'r rhaglen ac wedi dychwelyd i fod yn ddi-waith heb wneud lleoliad gwaith (gweler hefyd paragraff 5.26). Mae hyn yn dangos diffyg llif drwy'r rhaglen ar gyfer rhai o'r cyfranogwyr sy'n cael eu recriwtio ac yn derbyn hyfforddiant mewn canolfan, ond sy'n methu â gwneud unrhyw gynnydd pellach oherwydd diffyg cyfleoedd lleoliad gwaith.
- 5.40 Hyd yn oed pan oedd cyfleoedd lleoliad gwaith ar gael, nid oeddent bob amser yn gysylltiedig â swydd wag neu gyfle cyflogaeth, ac eglurodd rhai cyflogwyr mai'r prif reswm nad oedd rhai cyfranogwyr yn cael eu cyflogi yn dilyn eu lleoliad oedd nad oedd swydd ar gael iddynt.
- 5.41 O ganlyniad, roedd cyfradd y cyfranogwyr a oedd yn symud o wneud lleoliad gwaith i gael swydd â thâl yn llai na 50%. Mae rhagor o fanylion sy'n gysylltiedig â chanlyniadau swydd ar gyfer y rhaglen yn cael eu trafod yn Adran 6.

Yr elfen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol

- 5.42 Mae'n bosibl y bydd oedolion sy'n cael eu hatgyfeirio i'r ESP yn derbyn y cyfle i gymryd rhan yn yr elfen o'r rhaglen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol. O fewn yr elfen hon, mae'r darparwr hyfforddiant yn darparu hyfforddiant a chymorth sydd wedi'u teilwra'n benodol i anghenion recriwtio cyflogwr unigol. Gan amlaf, cyflogwyr mwy yw'r rhain sy'n ceisio llenwi nifer o swyddi gwag fel rhan o ymgyrch recriwtio wedi'i thargedu, ac fel arfer mae'r rhaglen yn para rhwng dwy a thair wythnos ac yn cynnwys hyfforddiant a lleoliad gwaith.
- 5.43 Mae Darparwr Hyfforddiant 3 ac un darparwr hyfforddiant wedi'i is-gontractio wedi dewis darparu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol. Nododd yr is-gontractwr eu bod yn sganio'r farchnad lafur leol i weld pa gwmnïau sy'n recriwtio. Byddant wedyn yn cysylltu â'r cyflogwyr hyn a chynnig rhaglen

hyfforddi recriwtiaid iddynt wedi'i theilwra i fodloni gofynion swydd-ddisgrifiadau'r swyddi gwag sydd ar gael ganddynt. Yn gyfnewid am hyn, disgwylir i'r cyflogwr gynnig cyfweliad am swydd i holl gyfranogwyr yr ESP sy'n mynychu'r sesiynau hyfforddiant hyn. Os yw'r cyflogwr yn cytuno, mae'r darparwr hyfforddiant yn hysbysu'r ganolfan waith leol ac yn eu hannog i atgyfeirio ymgeiswyr sydd â diddordeb penodol yn y swydd sydd ar gael.

- 5.44 Roedd y cyflogwyr y cyfwelwyd â nhw, a oedd wedi bod yn gysylltiedig â'r elfen hon o'r rhaglen, yn credu bod y broses yn gweithio'n dda. Nododd un cyflogwr ei fod wedi cyflogi'r rhan fwyaf o'r unigolion a oedd wedi cael eu hyfforddi i ddiwallu eu hanghenion drwy'r elfen hon o'r ESP.

'Roedd y rhain a oedd wedi cael eu hyfforddi drwy'r rhaglen i'w gweld yn llawer mwy hyderus, galluog a pharod i weithio o gymharu ag ymgeiswyr swydd nad oeddent wedi derbyn yr hyfforddiant.' [Cyflogwr a oedd yn cymryd rhan yn yr elfen o'r ESP a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol]

- 5.45 Roedd y cynrychiolwyr canolfan waith hefyd yn gadarnhaol iawn ynghylch y llinyn hwn o'r ESP, gan nodi, oherwydd ei fod wedi'i gysylltu â chyfleoedd swydd penodol, fod egluro a hyrwyddo'r cyfleoedd roedd yn eu cynnig i gyfranogwyr posibl yn gymharol hawdd. Roedd cynghorwyr hefyd yn hoffi ei hyd byr, gyda llawer o'r cyfranogwyr yn symud yn eu blaen i gael swydd yn gyflym.

- 5.46 Ychydig yn unig o'r sampl o gyfranogwyr yr ESP y cyfwelwyd â nhw a oedd wedi gwneud y llinyn o'r rhaglen a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol, ac o ganlyniad nid yw'n bosibl dod i unrhyw gasgliadau cadarn o'r safbwyntiau y gwnaethant eu mynegi. Fodd bynnag, roedd y rhai y cyfwelwyd â nhw'n gadarnhaol ynghylch y llinyn hwn o'r rhaglen, yn enwedig gan ei fod yn cynnwys cysylltiad agos â'r cyflogwr o'r dechrau un, ac yn cynnig cyfnod byr o'r recriwtio cychwynnol i'r hyfforddiant, y cyfweliad a chyflogaeth bosibl.

- 5.47 Ar y llaw arall, roedd darparwyr hyfforddiant yn llai brwdfrydig, ac roeddent o'r farn, er bod hyfforddiant ar gyfer cyflogwyr penodol yn arwain at ragor o ganlyniadau cyflogaeth na llinynnau eraill yr ESP, ei bod yn anodd cyflawni'r hyn a oedd ei angen mewn modd masnachol hyfyw. Y prif reswm dros hyn oedd y ffaith fod yr hyfforddiant a ddarperid yn aml yn cael ei gynnal dros gyfnod

cymharol fyr, ac o ganlyniad yn cyfyngu ar swm y cyllid cysylltiedig y gellid ei dynnu i lawr o'r rhaglen.

- 5.48 Mewn modd tebyg i'r elfen o'r rhaglen a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol, roedd rhai o'r darparwyr is-gontractio'n darparu hyfforddiant wedi'i anelu'n benodol at sectorau unigol. Er enghraifft, mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe a Bro Morgannwg wedi cael ei is-gontractio i ddarparu hyfforddiant a chymorth wedi'u cyllido drwy'r ESP sydd wedi'u targedu at gynorthwyo unigolion i gael swyddi gweinyddol o fewn y bwrdd iechyd. Er bod yr hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar ddiwydiant yn debyg i'r hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol, mae'r hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar ddiwydiant yn cynnig hyfforddiant cymharol safonol sy'n diwallu anghenion cydnabyddedig parhaus sector, o gymharu ag anghenion penodol ac uniongyrchol cyflogwr penodol.
- 5.49 Nododd rhai o'r darparwyr is-gontractio, sy'n darparu hyfforddiant ESP sy'n canolbwyntio ar sector penodol, fod eu holl gyfranogwyr bron yn cael lleoliad gwaith, ac, yn eu barn nhw, fod y gyfradd ar gyfer y rhai a oedd yn symud o leoliad gwaith i gyflogaeth hefyd i'w gweld yn uwch na'r gyfradd ar gyfer y rhai a gafodd eu recriwtio i brif llinyn y rhaglen.
- 5.50 Prif ffactor llwyddiant y llinyn a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol, a'r apêl ar gyfer JCP a chyfranogwyr, yw'r cysylltiadau clir a chryf rhwng y darparwr a'r cyflogwr sydd eisoes wedi'u sefydlu cyn i gyfranogwyr unigol gael eu recriwtio i'r rhaglen. O ganlyniad, mae gan gyfranogwyr sy'n cael eu recriwtio i'r llinyn hwn lwybr clir a byr rhwng hyfforddiant a chyflogaeth bosibl sy'n cael ei gyflwyno iddynt o'r dechrau. Nid yw'r eglurder hwn a chyflymder y dilyniant drwy'r rhaglen bob amser ar gael i gyfranogwyr prif elfen yr ESP. Yn ôl pob golwg, mae hyn o ganlyniad yn bennaf i'r ffaith nad yw cysylltiad agos rhwng y cyfranogwr a chyflogwr posibl yn cael ei drefnu nes i'r unigolion gael eu recriwtio i'r rhaglen.

Cymorth yn y gwaith

- 5.51 Pan fydd cyfranogwr yr ESP yn sicrhau cyflogaeth barhaus fel rhan o'r rhaglen, mae'r darparwr hyfforddiant yn cynnig cymorth neu hyfforddiant iddo yn y gwaith am y tri mis cyntaf. Mae hyn er mwyn parhau i gadw mewn cysylltiad ac i helpu cyfranogwyr i drechu unrhyw rwystrau maent yn eu hwynebu wrth gadw'r gyflogaeth maent wedi ei sicrhau. Nododd darparwyr hyfforddiant fod cyfranogwyr fel arfer yn cael y pedair wythnos gyntaf o gymorth yn y gwaith yn

arbennig o fuddiol, gan mai dyma'r cyfnod pan fyddant yn symud o dderbyn budd-daliadau i'r di-waith i gael eu cyflog cyntaf.

5.52 O'r 41 o gyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw a oedd wedi sicrhau cyflogaeth yn dilyn yr ESP, dywedodd 23 eu bod wedi derbyn cymorth yn y gwaith fel rhan o'r rhaglen. Nid oedd y 18 arall wedi derbyn unrhyw cymorth am nifer o resymau: roedd rhai unigolion wedi sicrhau cyflogaeth yn annibynnol o'r rhaglen, ac o ganlyniad nid oeddent yn ystyried bod angen cadw mewn cysylltiad â'r darparwr hyfforddiant; nododd darparwyr hyfforddiant fod nifer fach o gyfranogwyr wedi gwrthod y cymorth yn y gwaith a gynigiwyd. Eglurodd un cyfranogwr nad oedd ei gyflogwr yn ei ganiatáu i fod mewn cysylltiad â'r darparwr hyfforddiant ac, o ganlyniad, nid oedd yn gallu cael mynediad at y cymorth yn y gwaith a oedd ar gael.

5.53 Ar y cyfan, roedd safbwyntiau'r cyfranogwyr a oedd wedi derbyn cymorth yn y gwaith yn gadarnhaol ynghylch y cymorth roeddent wedi'i dderbyn, gyda phump yn dweud ei fod yn rhagorol, 13 yn dweud ei fod yn dda, dau yn dweud ei fod yn iawn, ac un yn unig yn dweud ei fod yn wael. Nid oedd y cyfranogwyr yn tueddu i ddisgrifio'r cysylltiad fel 'cymorth' neu 'hyfforddiant' (y termau a ddefnyddir yn nogfennau'r rhaglen), ond yn hytrach fel cadw mewn cysylltiad mewn ffordd anffurfiol. Yn bennaf, roedd y cymorth yn y gwaith yn cael ei ddarparu yn y gweithle, o leiaf ar gyfer y cysylltiad cyntaf, neu drwy alwadau ffôn gan y darparwr hyfforddiant i wirio bod popeth yn mynd yn iawn. Nododd llawer o gyfranogwyr eu bod yn croesawu 'cysur' y ffaith fod rhywun yn 'gwneud yn siŵr eich bod yn iawn' roedd y cymorth yn y gwaith yn ei gynnig.

'Mae'n braf gwybod bod rhywun y tu ôl ichi pe bai problem nad oeddech yn gallu ei thrafod â'ch rheolwr. Mae'n cynnig cysur... Mae'n dda cael y cymorth ychwanegol hwnnw, yn enwedig os mai eich swydd gyntaf yw hi, fel eich bod yn gallu trafod unrhyw broblem â rhywun niwtral.' [Cyfranogwr ESP]

5.54 Fodd bynnag, ni roddodd yr holl gyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw adborth cadarnhaol mewn perthynas â'r cymorth yn y gwaith. Roedd ychydig ohonynt o'r farn nad oedd y cymorth ond yn ymarfer gweinyddol a oedd yn canolbwyntio ar 'lenwi ffurflenni a chofnodi presenoldeb'.

- 5.55 Fodd bynnag, lleiafrif a oedd yn mynegi'r safbwyntiau hyn, ac roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr a oedd wedi derbyn cymorth yn y gwaith wedi'i groesawu a'i werthfawrogi. Roedd y darparwyr hyfforddiant hefyd yn gadarnhaol iawn ynghylch y cymorth yn y gwaith, gan ei fod yn rhoi'r cyfle iddynt gadw mewn cysylltiad â'r cyfranogwyr a'r cyflogwr, gyda'r nod o gynnig rhagor o hyfforddiant neu'r cyfle i gymryd rhan mewn rhaglenni eraill, ac i gysylltu â'r cyflogwr i drefnu lleoliadau gwaith eraill ar gyfer cyfranogwyr yr ESP.

Y Gymraeg

- 5.56 O holl gyfranogwyr yr ESP, dywedodd llai na 7% (168) eu bod yn gallu deall Cymraeg. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg a gynigiwyd yr opsiwn iddynt gymryd rhan yn y rhaglen drwy gyfrwng y Gymraeg. O'r 88 o gyfranogwyr a ymatebodd i'r cwestiwn hwn, dywedodd 24 eu bod wedi cael yr opsiwn hwn, a dywedodd 36 nad oeddent. Dywedodd y 28 cyfranogwr arall nad oeddent yn siŵr a roddwyd yr opsiwn hwn iddynt. Penderfynodd yr holl gyfranogwyr bron ymgymryd â'r rhaglen drwy gyfrwng y Saesneg. Fodd bynnag, gwnaeth un cyfranogwr a ddewisodd ymgymryd â'r rhaglen drwy gyfrwng y Gymraeg roi'r adborth canlynol:

'Do, fe wnes i'r rhaglen drwy gyfrwng y Gymraeg. Roedd hyn yn gweithio'n ffein gan fod y fenyw o [darparwr hyfforddiant] yn siarad Cymraeg, felly roedden ni'n gallu gwneud popeth drwy'r Gymraeg o'r dechrau.'

[Cyfranogwr ESP]

- 5.57 Dywedodd darparwyr hyfforddiant wrth y tîm gwerthuso fod ganddynt y capasiti i ddarparu'r rhaglen drwy gyfrwng y Gymraeg (gyda thiworiaid fel arfer yn cael eu rhannu â rhaglenni eraill y maent yn eu darparu) a bod yr opsiwn i gymryd rhan drwy gyfrwng y Gymraeg yn cael ei gynnig yn ystod yr hyfforddiant ymsefydlu. Fodd bynnag, gwnaethant nodi hefyd mai prin iawn oedd y cyfranogwyr a oedd yn manteisio ar y cynnig i gymryd rhan yn y rhaglen drwy gyfrwng y Gymraeg. Dywedodd Darparwr Hyfforddiant 1, er enghraifft, eu bod yn ymwybodol o siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf ar eu rhaglen a oedd wedi dewis gwneud yr hyfforddiant drwy'r Saesneg, ac mae hyn hefyd yn wir ar gyfer rhaglenni eraill a ddarperir gan yr un darparwr hyfforddiant. Ychwanegodd is-contractwr y 'gall' cyfranogwyr gymryd rhan yn y rhaglen drwy gyfrwng y Gymraeg, ond prin iawn yw'r rhai sy'n gofyn am hynny. Aeth yn ei flaen hefyd i egluro bod y cyrsiau y

maent yn eu darparu yn ddwyieithog yn naturiol, gyda'r aseswr yn siarad Cymraeg â'r cyfranogwyr sy'n siarad Cymraeg – ond eu bod wedyn am 'wneud eu hasesiadau drwy gyfrwng y Saesneg'. Nid ystyrid bod hyn yn broblem yn y cyfweiliadau â'r JCP, ond roedd yn uchel ar agenda'r NPS a oedd yn gwasanaethu gogledd Cymru, a nododd eu bod wedi ceisio sicrwydd gan eu darparwr hyfforddiant y gallai unrhyw hyfforddiant gael ei ddarparu drwy gyfrwng y Saesneg neu'r Gymraeg.

6. Effaith a chanlyniadau'r rhaglen

- 6.1 Prif fesur perfformiad yr ESP sydd wedi cael ei bennu ar gyfer y darparwyr hyfforddiant yw y bydd 55% o gyfranogwyr yn sicrhau cyflogaeth. Hyd yn hyn, mae canlyniadau cyflogaeth wedi methu â chyrraedd y targed hwn.
- 6.2 Cofnodwyd mai 8% yn unig o holl gyfranogwyr Efen 1 yr ESP a oedd wedi cael swydd lawn amser neu ran amser gyda'r cyflogwr roeddent wedi gwneud eu profiad gwaith gydag ef. Fodd bynnag, dylid nodi nad yw'r ffigur hwn yn cynnwys y canlyniadau ar gyfer cyfranogwyr a oedd wedi gwneud yr elfen a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol. Nid yw'r data hwn ar gael ar hyn o bryd; fodd bynnag, mae canlyniadau'r arolwg yn awgrymu y byddai cyfran uwch o'r cyfranogwyr a oedd yn cymryd rhan yn yr elfen o'r ESP a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol wedi sicrhau cyflogaeth gyda'r cyflogwr yr oeddent wedi gwneud y profiad gwaith/hyfforddiant gydag ef.
- 6.3 Cofnodwyd bod 18% arall o gyfranogwyr Efen 1 wedi sicrhau cyflogaeth gyda chyflogwr arall ar ôl iddynt gymryd rhan yn y rhaglen. Felly, cofnododd 27% o gyfranogwyr Efen 1 yr ESP ganlyniad cyflogaeth cadarnhaol o ganlyniad uniongyrchol neu anuniongyrchol i'r rhaglen. Ar y llaw arall, cofnodwyd bod cyfran uwch (42%) yn parhau i fod yn ddi-waith yn dilyn y rhaglen.
- 6.4 Fodd bynnag, mae'r canlyniad cyflogaeth ar gyfer bron traean (30%) o gyfranogwyr Efen 1 yr ESP yn parhau i fod yn anhysbys, gan nad oedd y darparwyr yn gallu cadw mewn cysylltiad â nhw a/neu nad oedd y cyfranogwr wedi rhoi manylion ei statws cyflogaeth yn y ffurflenni terfynol a gyflwynwyd ar ddiwedd y rhaglen. Er nad yw'n bosibl dod i gasgliadau cadarn mewn perthynas â chyrchfan y cyfranogwyr hyn ar ôl iddynt adael yr ESP, mae'n rhesymol cymryd yn ganiataol, yn y rhan fwyaf o achosion, na wnaethant sicrhau cyflogaeth yn y gweithle lle y gwnaethant gwblhau eu profiad gwaith. Yn hyn o beth, mae'r data monitro'n awgrymu'n gryf na chyrraeddwyd y targed ar gyfer canlyniadau cyflogaeth a bennwyd ar gyfer pob darparwr.
- 6.5 Yn ôl pob golwg, rheswm allweddol dros hyn yw'r diffyg cyfleoedd lleoliad gwaith, yn enwedig lleoliadau gwaith sy'n gysylltiedig â chyfleoedd cyflogaeth gwirioneddol, a welwyd mewn rhai achosion.

- 6.6 Ymhlith y sampl o 92 o gyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw ar gyfer yr adroddiad gwerthuso hwn, roedd 72 wedi cwblhau'r rhaglen. O'r rhain, roedd 13 wedi sicrhau swydd lle y gwnaethant gwblhau eu lleoliad gwaith neu hyfforddiant ar gyfer swydd benodol, cafodd un brentisiaeth, a derbyniodd dau leoliad drwy Twf Swyddi Cymru. Nododd 28 o ymatebwyr eraill y cyfwelwyd â nhw eu bod wedi sicrhau cyflogaeth ers cymryd rhan yn yr ESP, ond nad oedd y swyddi hyn yn gysylltiedig yn uniongyrchol â chymorth neu leoliadau gwaith roeddent wedi'u cael drwy'r rhaglen.
- 6.7 Ar adeg ein cyfweiliadau, nid oedd 28 o gyfranogwyr mewn cyflogaeth; o'r rhain, dywedodd 12 eu bod wedi mynd yn eu blaen i wneud rhywbeth arall – yn bennaf gwaith gwirfoddol. Mae cyfran y sampl o gyfranogwyr y gwnaethom gyfweld â nhw a oedd wedi sicrhau cyflogaeth yn ystod eu hamser ar y rhaglen neu yn fuan wedyn ychydig yn uwch na'r gyfradd darged ar gyfer canlyniadau cyflogaeth (h.y. 44 o 72 (61%)). Fodd bynnag, fel y nodwyd uchod, nid oedd y cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw yn ystyried bod 28 o'r canlyniadau cyflogaeth hyn yn gysylltiedig yn uniongyrchol â'r ESP.
- 6.8 Gofynnwyd i'r rhai a oedd wedi sicrhau cyflogaeth (neu leoliadau Twf Swyddi Cymru) a allent, yn eu barn nhw, fod wedi cael y swydd heb gymorth y rhaglen. Roedd tua hanner (18 o'r 38 a fynegodd barn ar y mater hwn) o'r farn na fyddent wedi cael y swydd heb gymorth yr ESP. Roedd hyn yn cynnwys rhai cyfranogwyr a oedd wedi sicrhau cyflogaeth nad oedd yn gysylltiedig yn uniongyrchol â lleoliadau gwaith a drefnwyd drwy'r rhaglen.
- 'Er imi ddod o hyd i'r swydd ar fy mhen fy hun, gwnaethon nhw [y darparwr hyfforddiant] fy helpu i gyda fy CV ac i baratoi ar gyfer y cyfweiliad swydd. Dw i ddim yn credu byddwn i wedi cael fy ystyried ar gyfer y swydd taswn i ddim wedi cael y cymorth hwn.' [Cyfranogwr ESP]
- 'Er na ches i'r swydd dw i'n ei gwneud ar hyn o bryd yn uniongyrchol drwy'r rhaglen, dw i'n teimlo i'r cymorth a dderbyniais i wella fy CV a fy hyder ac ati, ac yn ei dro fy helpu i gael y swydd.' [Cyfranogwr ESP]
- 6.9 Roedd ychydig dros draean (13) o'r rhai y cyfwelwyd â nhw a oedd wedi sicrhau cyflogaeth yn ystod yr ESP, neu yn fuan ar ôl ei chwblhau, o'r farn y byddent wedi sicrhau'r gwaith heb gymorth y rhaglen – nid oedd y saith arall yn siŵr. Ar gyfer rhai, roedd yr adeg y gwnaethant gwblhau'r rhaglen yn cyd-ddigwydd â

chynnig swydd y gwnaethant ei dderbyn, a dylid nodi ei bod yn ofynnol i gyfranogwyr barhau i chwilio am swyddi pan fyddant yn aros i ddechrau'r ESP, yn ogystal ag yn ystod yr adeg pan fyddant yn cymryd rhan mewn unrhyw gyrsiau hyfforddiant neu brofiad gwaith sy'n cael eu darparu drwy'r rhaglen. Mae'n bosibl fod cyfranogwyr eraill eisoes yn agos at fod yn barod ar gyfer y farchnad lafur ar adeg eu hatgyfeirio ac, o ganlyniad, ychydig iawn o gymorth a oedd ei angen arnynt er mwyn cael swydd – gellid dadlau ei bod yn bosibl nad oedd yr unigolion hyn yn addas ac na ddylent fod wedi cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen.

- 6.10 Roedd lleiafrif o gyfranogwyr o'r farn nad oedd y rhaglen wedi cynnig ond ychydig iawn o gymorth iddynt, a gwnaethant nodi iddynt ddod o hyd i swydd pan oeddent yn aros i'r darparwr hyfforddiant ddod o hyd i leoliad gwaith addas iddynt. Mae'n bosibl fod hyn o ganlyniad i gyfranogwyr yn methu â chysylltu cymorth yr ESP â'u gallu i gael swydd, ac fe wnaeth diffyg lleoliadau gwaith a chyfleoedd cyflogaeth yn deillio o'r rhaglen ysgogi rhai cyfranogwyr i chwilio am gyfleoedd swyddi yn annibynnol o'r cymorth roeddent wedi'i dderbyn.

'Doedd [yr ESP] ddim yn helpu'n llawer mewn gwirionedd. Doedd dim llawer o swyddi o gwmpas a dim cyfleoedd lleoliad gwaith chwaith, felly gwnes i jest dal ati i edrych am swydd ar fy mhen fy hun.' [Cyfranogwr ESP]

- 6.11 Fel y nodwyd mewn manau eraill yn yr adroddiad hwn, y farn gyffredinol ymhlith y rhai y cyfwelwyd â nhw oedd bod yr elfen o'r rhaglen a oedd yn canolbwyntio ar gyflogwr neu sector penodol yn cynhyrchu canlyniadau cyflogaeth gwell na'r elfen prif ffrwd o'r rhaglen. Roedd darparwyr hyfforddiant o'r farn fod hyn i raddau helaeth oherwydd bod cyflogwyr yn chwarae rhan fwy uniongyrchol yng ngweithgareddau'r rhaglen sy'n canolbwyntio ar gyflogwr neu sector penodol. Mae'r cyfleoedd lleoliad gwaith sydd ar gael drwy'r gweithgareddau hyn hefyd yn gysylltiedig â chyfleoedd cyflogaeth gwirioneddol – nid yw hyn bob amser yn wir am y gweithgareddau prif ffrwd y mae'r rhaglen yn eu darparu.
- 6.12 Nododd dau o'r darparwyr ei bod yn anodd, ar adegau, gofnodi canlyniadau cyflogaeth rhai cyfranogwyr. Mae'n ofynnol i ddarparwyr gasglu tystiolaeth gan gyfranogwyr, ar ffurf slip tâl, pedair wythnos ar ôl iddynt ddechrau gweithio, i

ddangos eu bod yn gweithio am 16 awr yr wythnos neu fwy. Nododd un darparwr fod rhai cyfranogwyr yn anfodlon rhoi'r dystiolaeth sydd ei hangen. Dywedodd un arall fod rhai cyflogwyr yn cynnig cyfle swydd i gyfranogwyr ar ôl iddynt gwblhau lleoliad gwaith; fodd bynnag, mae'n bosibl na fydd y swydd ar gael am ryw fisoedd ar ôl y lleoliad, pan oedd amser y cyfranogwr ar y rhaglen wedi dod i ben. O ganlyniad, ni ellir eu cofnodi fel canlyniad cyflogaeth yr ESP, er bod y cyfle swydd a gafodd ei sicrhau wedi'i gysylltu'n uniongyrchol â'r cymorth roeddent wedi'i gael drwy'r rhaglen.

- 6.13 Nid cyflogaeth yw'r unig ganlyniad cadarnhaol ar gyfer cyfranogwyr a gafodd ei gynhyrchu gan y rhaglen. Hyd yn oed mewn achosion lle nad oedd cyfranogwyr wedi cael swydd ar ddiwedd y rhaglen, nododd llawer eu bod wedi cael canlyniadau meddalach megis datblygu eu sgiliau TGCh, ennill profiad gwaith, gwneud cysylltiadau da, cryfhau eu CVau a gwella eu sgiliau cyfweiliad swydd. Mae'n debygol y bydd pob un o'r rhain yn gwella'r posibilrwydd y bydd y cyfranogwyr yn sicrhau cyflogaeth yn y dyfodol.
- 6.14 Roedd y cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw yn aml yn cyfeirio at yr hyder uwch roeddent wedi'i fagu yn ystod y broses. Roedd yr hyder hwn, yn eu barn nhw, wedi'u grymuso i ystyried amrediad ehangach o gyfleoedd cyflogaeth nag y byddent wedi'u hystyried fel arall.
- 6.15 Nododd tuag un o bob pump o'r holl gyfranogwyr (18) y cyfwelwyd â nhw eu bod wedi ennill cymhwyster neu achrediad fel rhan o'r hyfforddiant mewn canolfan roeddent wedi'i dderbyn. Roedd y rhain yn cynnwys tystysgrifau mewn hylendid bwyd, cymorth cyntaf, iechyd a diogelwch, a chodi a chario. Hefyd roedd rhai wedi ennill ardystiad ar gyfer diwydiant penodol drwy'r rhaglen, gan gynnwys cymhwyster Lefel 2 mewn gwaith gofal.
- 6.16 Ymhlith y rhai na wnaethant sicrhau cyflogaeth drwy'r rhaglen, nododd tua hanner ohonynt nad oeddent yn credu y gallai'r darparwr hyfforddiant a oedd yn cyflawni'r ESP fod wedi gwneud mwy i'w helpu i gael swydd, neu nad oeddent yn sicr.

'Credaf [i'r darparwr hyfforddiant] wneud cymaint ag y gallent i fy mharu â swydd – ond y ffaith seml yw nad oedd y cyfleoedd a oedd yn addas imi a fy ngalluoedd ar gael.' [Cyfranogwr ESP na chafodd swydd]

‘Roedd [yr ESP] yn ddefnyddiol – dim ond hyn a hyn y gall unrhyw un ei wneud i’ch helpu i ddod o hyd i waith.’ [Cyfranogwr ESP na chafodd swydd]

- 6.17 Ymhlith y rhai a oedd yn credu y gallai’r rhaglen fod wedi gwneud mwy i’w cynorthwyo i gael swydd, y maes mwyaf cyffredin lle roeddent yn teimlo y gallai rhagor o gymorth fod wedi cael ei ddarparu oedd argaeledd lleoliadau gwaith (gweler hefyd paragraffau 5.23–40).

‘Mae [y darparwr hyfforddiant] wedi helpu llawer, ond doeddwn i erioed wedi cael cynnig lleoliad drwy’r rhaglen gan nad oedd dim byd ar gael ar y pryd.’ (Cyfranogwr ESP na chafodd swydd)

‘Roeddwn yn gobeithio am leoliad gwaith mwy addas wedi’i gysylltu â chyfle swydd gwirioneddol – wnaeth hyn ddim digwydd.’ (Cyfranogwr ESP na chafodd swydd).

7. Hyfywedd masnachol

- 7.1 Yn ystod cam peilot yr ESP, lleisiodd darparwyr hyfforddiant rai pryderon ynghylch hyfywedd masnachol cyflawni'r rhaglen. Roedd rhai o'r pryderon hyn yn ymwneud â chostau buddsoddi cychwynnol ymlaen llaw, megis recriwtio staff, yr oedd angen eu talu cyn cyflawni'r rhaglen a chyn y gallai mynediad at unrhyw gyllid ddechrau felly. Gwnaeth darparwyr wedi'u his-gontractio gan un o'r pedwar prif ddarparwr i gyflawni'r rhaglen hefyd leisio rhai pryderon ychwanegol ynghylch hyfywedd masnachol yn ystod y cam peilot. Fel rhan o'u cytundeb is-gontractio, cafodd cyfran (hyd at 20%) o'r cyllid a ddyrannwyd iddynt i gyflawni'r rhaglen ei chadw gan ddeiliad y prif gontract i dalu am gostau rheoli. Roedd hyn yn cyfyngu gwerth y refeniw roedd y rhaglen yn ei greu drwy gyflawni'r rhaglen ar gyfer yr is-gontractwyr hyn.
- 7.2 Yn ystod y cam canol rhaglen, nid oedd llawer o'r costau tymor byr am sefydlu'r rhaglen bellach yn bryder, gan fod strwythurau staffio eisoes ar waith. Fodd bynnag, roedd costau ymlaen llaw eraill megis marchnata, recriwtio a'r amser a dreulid ar gynorthwyo unigolion i gwblhau asesiadau WEST yn parhau, gan nad yw'r gofynion parhaus i alluogi darparwyr i recriwtio unigolion i'r rhaglen na'r costau sy'n gysylltiedig â'r gweithgareddau hyn yn creu unrhyw refeniw uniongyrchol. Nododd rhai darparwyr na wnaeth hyd at 50% o'r unigolion a atgyfeiriwyd iddynt yn symud ymlaen y tu hwnt i'r cyfarfod cyntaf neu ddau. Roeddent naill ai'n gadael neu cafwyd nad oeddent yn addas, ond roedd yr holl unigolion hyn yn arwain at gostau cyn i gyllid gael ei ddarparu - felly, nid oeddent yn creu unrhyw incwm, a oedd yn rhoi rhagor o straen ar hyfywedd masnachol y rhaglen. Nododd darparwyr hyfforddiant hefyd fod rhai cyfranogwyr a oedd o dan yr argraff fod y rhaglen yn orfodol yn tynnu'n ôl cyn gynted ag iddynt sylweddoli bod cymryd rhan yn wirfoddol.
- 7.3 Gwnaeth y cyfraddau gadael yn gynnar hyn annog rhai darparwyr i ddefnyddio dull mwy uniongyrchol wrth gynorthwyo canolfannau gwaith gyda'r broses atgyfeirio gychwynnol – yn aml, byddent yn ymweld â chanolfannau gwaith yn rheolaidd i gwrdd â chyfranogwyr posibl. Er i'r dull hwn gael dylanwad cadarnhaol ar sicrhau bod cyfran uwch o'r cyfranogwyr a gafodd eu hatgyfeirio yn addas ar gyfer y rhaglen, roedd amser a chostau treulio cymaint o amser ym

mhob canolfan waith yn rhoi rhagor o bwysau ar hyfywedd masnachol cyflawni'r rhaglen.

- 7.4 Consensws cyffredinol ar draws yr holl ddarparwyr hyfforddiant a'r rhan fwyaf o'r is-gontractwyr oedd bod hyfywedd masnachol cyflawni'r ESP yn 'dynn' iawn. Nododd rhai darparwyr eu bod yn dibynnu ar yr incwm roeddent yn ei gael o gyflawni rhaglenni hyfforddiant eraill i ategu costau cyflawni'r ESP.

'Mae maint yr arian yn bitw. Dim ond cael dau ben at ei gilydd rydyn ni, a hynny oherwydd fy mod yn rheoli pethau mewn modd llym iawn. Dyn ni ddim yn gwneud elw drwy ei chyflawni. Os nad oes atgyfeiriadau, neu os ydyn nhw [y cyfranogwyr] yn penderfynu peidio â dod, chewch chi ddim hawlio taliad - ond rhaid ichi dalu'r tiwtor beth bynnag.' [Is-gontractwr ESP]

- 7.5 Roedd rhai o'r is-gontractwyr, a oedd wedi cael eu contractio i ddarparu'r rhaglen i ddechrau, wedi tynnu'n ôl o'u cytundebau â'r prif ddarparwr yn y cyfnod cyn adeg gyflawni canol y rhaglen. Gwnaethant hyn gan nad oeddent yn ystyried bod parhau yn opsiwn masnachol hyfyw. Nododd un is-gontractwr, a oedd yn dal i fod o dan gontract i ddarparu hyfforddiant a chymorth wedi'u hanelu'n benodol at y sector gofal, na fydden nhw chwaith yn cyflawni'r rhaglen mwyach, am yr un rheswm. Mae hyn er y ffaith fod yr hyfforddiant a'r cymorth roedd yr is-gontractwr hwn yn eu darparu'r cael eu gwerthfawrogi'n fawr gan gyfranogwyr yr ESP a'r cyflogwyr roeddent wedi'u recriwtio.

- 7.6 Fodd bynnag, roedd un is-gontractwr o'r farn fod cyflawni'r ESP yn fasnachol hyfyw, er iddynt gydnabod er mwyn gwireddu hyn ei bod yn bwysig recriwtio cyfranogwyr sy'n ymroddedig i gwblhau'r rhaglen yn ogystal â sicrhau bod llif cyson o gyfranogwyr.

'Rhan fawr o'r gwaith yw cael y bobl gywir yn y lle cyntaf. Os ydych yn dechrau gyda grŵp o 12 o bobl ac, erbyn wythnos dau, dim ond pedwar neu bump ohonynt sy'n dod bob dydd, mae'r hyfywedd masnachol yn gostwng oherwydd nad ydych yn cael y taliadau am ganlyniadau cyflogaeth. Dych chi ddim yn cael eich talu am eu presenoldeb yn y ganolfan chwaith gan nad ydyn nhw yno.' [Is-gontractwr ESP]

- 7.7 Gwnaeth dau o'r darparwyr hyfforddiant newid eu dull cyflawni yn ystod y cyfnod cyn cam cyflawni canol y rhaglen mewn ymateb uniongyrchol i'r heriau roeddent yn eu hwynebu mewn perthynas â hyfywedd masnachol. I ddechrau, roedd y ddau ddarparwr hyn yn bwriadu darparu cymorth wedi'i deilwra i gyfranogwyr, gan gynnwys rhai sesiynau un i un, yn dibynnu ar eu hanghenion unigol penodol. Fodd bynnag, daethant i'r casgliad nad oeddent yn gallu gwneud y rhaglen yn gosteffeithiol ond pe bai'n cael ei darparu ar gyfer grwpiau o 10–12 o gyfranogwyr (gweler Adran 3 uchod).
- 7.8 Eglurodd darparwyr hefyd fod hyfywedd masnachol cyflawni'r ESP yn dibynnu ar dderbyn llif cyson a digonol o atgyfeiriadau i'r rhaglen. Mae cyfradd atgyfeirio cyfranogwyr posibl i'r rhaglen yn dibynnu i raddau helaeth ar y berthynas weithio sydd gan ddarparwyr â chanolfannau gwaith lleol (gweler hefyd paragraff 3.24). Mae nifer yr atgyfeiriadau sy'n cael eu derbyn hefyd yn dibynnu ar nifer y cyfranogwyr posibl sydd ar gael mewn unrhyw ardal ddaearyddol benodol. Mewn ardaloedd gwledig lle mae'r poblogaethau'n wasgaredig, mae'n fwy anodd recriwtio'r nifer hanfodol o gyfranogwyr sydd eu hangen i wneud y rhaglen yn fasnachol hyfyw. O'r herwydd, mae darparwyr wedi canolbwyntio ar gyflawni'r ESP yn ardaloedd mwy poblog Cymru, gan arwain at ddosbarthiad daearyddol anghyson o ran y mannau lle mae'r rhaglen yn cael ei chyflawni.
- 7.9 Yn ôl canfyddiadau'r gwerthusiad o gam peilot yr ESP, er bod y rhaglen yn pwysleisio mai mynediad at gyflogaeth yw ei phrif amcan, mae'r trefniadau cyllid sydd ar gael yn dyrannu rhagor o arian i gefnogi hyfforddiant a chymorth cyn cyflogaeth. Mae hyn yn parhau i fod yn wir, fel y mae'r cyfaddawd amlwg rhwng gwerth masnachol cymharol uchel cefnogi cyfranogwyr y mae angen rhagor o gymorth mewn canolfan arnynt, a gwerth masnachol is cynorthwyo cyfranogwyr i sicrhau cyflogaeth addas gyda lefel gymharol fach o gymorth.

'Y broblem yw weithiau mae angen inni [darparwyr hyfforddiant] hepgor yr oriau mewn canolfan a'r cyllid cysylltiedig er mwyn gweithio er budd gorau'r cyfranogwr. Os yw'r cyfranogwr yn barod am fyd gwaith ynghynt, dylai fod yn rhydd i chwilio am swydd, a ddylai'r darparwr hyfforddiant ddim teimlo pe bai angen ei gadw er mwyn sicrhau ei gyllid.' [Darparwr hyfforddiant yr ESP]

8. Casgliadau ac argymhellion

Dulliau cyflawni

- 8.1 Gwnaeth nifer yr unigolion sy'n cymryd rhan yn yr ESP ac yn derbyn cymorth ganddi gynyddu yn ystod y cyfnod rhwng y cam peilot a'r cyfnod canol rhaglen. Ar adeg yr ysgrifennu, mae cyfanswm o 3,273 o unigolion wedi cymryd rhan yn y rhaglen. Mae hyn yn galonogol o ystyried dechrau araf y gwaith o'i chyflawni, ond mae'n parhau i fod o dan y targed a osodwyd ar y dechrau o 4,000 o gyfranogwyr.
- 8.2 Mae rhai gwahaniaethau yn y dulliau a ddefnyddir gan y pedwar prif ddarparwr hyfforddiant, fel y nodwyd yn ystod y cam peilot. Fodd bynnag, yn ôl pob golwg, mae'r gwahaniaethau rhwng y dulliau cyflawni wedi lleihau ers y cam peilot. Mae un o'r darparwyr, a oedd yn flaenorol yn cynnig dull cyflawni safonol, bellach yn cynnwys rhagor o hyblygrwydd yn y ddarpariaeth. I'r gwrthwyneb, mae dau ddarparwr arall, a oedd yn flaenorol yn cynnig dull wedi'i deilwra'n fwy, bellach yn cynnwys arferion safonol yn eu darpariaeth, gan gynnwys cynnal sesiynau cymorth hyfforddiant mewn grŵp.
- 8.3 Mae cyfraddau cyfranogi ar draws y pedwar darparwr hyn hefyd yn amrywio, fel y gwnaethant yn ystod y cam peilot, gyda'r rhan fwyaf o'r hyfforddiant yn cael ei darparu gan y ddau hyfforddwr y nodwyd eu bod yn defnyddio dull mwy safonol. Dylid nodi hefyd fod gan y ddau ddarparwr hyn ddyraniad uwch o gyfranogwyr, ac o ganlyniad disgwylid iddynt ddarparu'r rhaglen ar gyfer rhagor o unigolion. Fodd bynnag, mae rhai rhesymau posibl eraill pam roedd cyfraddau cyfranogi ar draws darparwyr yn wahanol. Un yw ei bod yn bosibl fod hyfforddwyr gwaith mewn canolfannau gwaith wedi bod yn fwy cyfarwydd â'r dull safonol a gynigid gan y ddau ddarparwr hyn, ac o ganlyniad yn fwy hyderus wrth atgyfeirio unigolion iddynt. Roedd y ddau ddarparwr hyn hefyd wedi'u sefydlu'n dda o fewn yr ardaloedd daearyddol roeddent yn gweithredu ynddynt, ac o'r herwydd yn fwy adnabyddus i'r rhai a oedd yn atgyfeirio unigolion atynt. Yn ogystal, ni wnaeth y ddau ddarparwr hyn brofi'r un newidiadau personél ag a wnaeth un o'r darparwyr eraill, ac o ganlyniad nid oeddent yn profi'r un aflonyddu ar y broses o gyflawni'r rhaglen.

Llwybrau atgyfeirio

- 8.4 Mae'r rhan fwyaf o'r atgyfeiriadau i'r ESP (96%) yn parhau i ddod drwy brif llinyn y rhaglen, sef drwy ganolfannau gwaith. Fe wnaeth nifer y cyfranogwyr a gafodd eu hatgyfeirio i'r rhaglen drwy'r llinyn Troseddwy'r yn y Gymuned gynyddu yn hwyr yn 2017, yn sgil rhagor o gydymdrechion gan yr holl bartïon i gynyddu atgyfeiriadau. Fodd bynnag, mae nifer y cyfranogwyr sy'n cael eu recriwtio i'r rhaglen drwy'r llinyn Troseddwy'r yn y Gymuned yn parhau i fod yn gymharol isel. Prin iawn yw'r dystiolaeth sydd ar gael o unrhyw weithgareddau sy'n canolbwyntio'n benodol ar recriwtio cyfranogwyr y Rhaglen Esgyn.

Hyfywedd masnachol

- 8.5 Mae hyfywedd masnachol cyflawni'r ESP yn parhau i fod yn her ar gyfer y rhan fwyaf o'r darparwyr. Mae rhai darparwyr wedi newid eu dull cyflawni mewn ymateb i hyn drwy ddarparu rhagor o hyfforddiant mewn grwpiau, yn hytrach na'r cymorth un i un roeddent yn ei ddarparu i ddechrau. Yn ôl pob golwg, mae sicrhau nifer digonol a llif cyson o gyfranogwyr hefyd yn angenrheidiol i sicrhau bod cyflawni'r ESP yn fasnachol hyfyw. O ganlyniad, mae dosbarthiad daearyddol y rhaglen wedi bod yn anwastad, gyda'r ddarpariaeth yn cael ei chanolbwyntio yn fwy ar yr ardaloedd trefol ac iddynt boblogaethau cymharol uchel lle mae'r cyfraddau atgyfeirio ar eu huchaf, ac yn llai ar yr ardaloedd gwledig ac iddynt boblogaethau gwasgaredig.
- 8.6 Mae hyfywedd masnachol a chyflawniadau canlyniadau cyflogaeth yr ESP hefyd yn cael eu dylanwadu gan addasrwydd yr unigolion sy'n cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen. Roedd rhai unigolion a gafodd eu hatgyfeirio i'r rhaglen yn unigolion a chanddynt gymwysterau uchel a phrofiad gwaith da. Mae lefel y cymorth sydd ei hangen ar y rhain yn isel iawn, ac felly mae swm yr arian y gellir ei dynnu i lawr i gynnig y rhaglen iddynt yn fach iawn. Ar y llaw arall, mae angen cymorth am gyfnod hwy ar rai cyfranogwyr sy'n cael eu hatgyfeirio i'r rhaglen, sydd yn aml y tu hwnt i gwmpas yr hyn y gellir ei ddarparu drwy'r rhaglen. Felly, gall y gwaith o gynorthwyo'r cyfranogwyr hyn i sicrhau canlyniad cyflogaeth fod yn heriol o fewn yr amserlen o chwe mis sydd ar gael.

Canlyniadau cyflogaeth

- 8.7 Mae gan y rhaglen darged i gynorthwyo 55% o'r cyfranogwyr i sicrhau cyflogaeth, wedi'i bennu ar gyfer yr holl gyfranogwyr. O'r dechrau un, mae hyn wedi cael ei ystyried yn uchelgeisiol. Mae canlyniadau cyflogaeth bron traean o'r cyfranogwyr (30%) yn parhau i fod yn anhysbys, naill ai oherwydd nad oeddent yn cadw mewn cysylltiad â'r darparwr ar ôl iddynt gwblhau'r rhaglen, neu nad oeddent yn darparu'r wybodaeth a oedd ei hangen yn y ffurflenni y gwnaethant eu cyflwyno i'r darparwr ar ddiwedd y rhaglen. Fodd bynnag, mae'r data sydd ar gael yn dangos bod y rhaglen yn tangyflawni yn erbyn y targedau a bennwyd ar gyfer canlyniadau cyflogaeth. Nid yw'r canlyniadau cyflogaeth gwirioneddol a gofnodwyd ond yn cyrraedd hanner ffordd tuag at y targedau a bennwyd – h.y. cyflawnwyd canlyniad o 27% yn hytrach na'r targed o 55%. Yn ôl pob golwg, rheswm allweddol dros hyn yw'r diffyg cyfleoedd lleoliad gwaith addas, yn enwedig lleoliadau gwaith sy'n gysylltiedig â chyfleoedd cyflogaeth penodol.

Cyfleoedd lleoliad gwaith

- 8.8 Yn ôl pob golwg, mae'r ESP ar ei gorau, mewn perthynas â chyflawni canlyniadau cyflogaeth, pan fydd yn cael ei chysylltu â chyfleoedd lleoliad gwaith o ansawdd da. Yn hyn o beth, mae hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar gyflogwr a sector penodol, yn ôl pob golwg, yn creu rhagor o ganlyniadau cyflogaeth na'r rhai sy'n cael eu creu drwy brif linydd y rhaglen. Fodd bynnag, nid yw holl gyfranogwyr yr ESP yn cael y cyfle i gwblhau lleoliad gwaith – mae rhai cyfranogwyr yn cwblhau'r rhaglen ac yn parhau i fod yn ddi-waith heb fod wedi cael y cyfle i gwblhau lleoliad gwaith.
- 8.9 Nid yn unig y mae'r diffyg cyfleoedd lleoliad gwaith o ansawdd da sydd ar gael mewn rhai achosion yn cyfyngu'r canlyniadau cyflogaeth y gellir eu cyflawni, ond hefyd mae'n amharu ar lif dilyniant y cyfranogwyr drwy'r rhaglen. Mewn achosion lle na ellir dod o hyd i leoliadau gwaith, yn aml mae cyfranogwyr yn gweld eu hunain yn cael eu dal o fewn y rhan o'r rhaglen a gynhelir mewn canolfan, ac nid ydynt yn gallu symud y tu hwnt i'r cam hwn. Gall hyn arwain at ddigalondid a/neu adael y rhaglen yn gynnar.

Annog cyfranogwyr i gymryd rhan

- 8.10 Cymerir pwysigrwydd cyflogwyr yn cymryd rhan yn yr ESP er mwyn sicrhau bod cyfleoedd lleoliad gwaith ar gael a bod canlyniadau cyflogaeth yn cael eu cyflawni'n ganiataol. Mae'r cyflogwyr y cyfwelwyd â nhw sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen hyd yn hyn wedi mynegi safbwyntiau cadarnhaol iawn ar y cyfan ynghylch eu profiad. Mae hyn yn arbennig o wir ar gyfer cyflogwyr sy'n gysylltiedig â'r llinyn o'r rhaglen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol, ac o ganlyniad yn cael y cyfle i gael mynediad at hyfforddiant wedi'i deilwra'n benodol i'w gweithle heb unrhyw gost ychwanegol.
- 8.11 Fodd bynnag, nododd cwpl o ddarparwyr hyfforddiant fod rhai cyflogwyr yn anfodlon cymryd rhan, ac yn ystyried cynnig lleoliad gwaith i gyfranogwyr yn risg bosibl i'w busnes, yn hytrach na chyfle i ehangu eu dull ar gyfer recriwtio. Mae agwedd cyflogwyr eraill at gymryd rhan yn y rhaglen yn fwy allgarol, ac maent yn cynnig lleoliad gwaith i gyfranogwyr er mwyn bod o gymorth, er nad yw'r lleoliad yn gysylltiedig ag unrhyw gyfleoedd swydd y gallant eu cynnig.

Argymhellion ar gyfer cynllunio yn y dyfodol

Mae egwyddor Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd yn cael ei chroesawu gan gynghorwyr canolfan waith a chyflogwyr, a chafodd adborth cadarnhaol gan y cyfranogwyr y cyfwelwyd â nhw. Gellir ystyried yr argymhellion canlynol ar gyfer cyflawni'r rhaglen yn y dyfodol:

Argymhelliad 1: Mae angen datblygu dulliau wedi'u safoni o ran cynnwys ac amseru'r adborth rhwng darparwyr hyfforddiant a'r JCP. Dangosodd gwaith maes y gwerthusiad fod perthnasau gweithio agos rhwng y JCP a darparwyr hyfforddiant ond bod y wybodaeth a oedd yn cael ei rhannu rhyngddynt am gynnydd cyfranogwyr mewn gwirionedd yn ysbeidiol, ac nid oedd yn galluogi'r JCP i feddu ar ddarlun cyflawn o'r rhaglen a'i chanlyniadau. Os bydd rhaglenni yn y dyfodol yn dibynnu ar ganolfannau gwaith, mae angen cefnogi integreiddio gwell rhwng y JCP a darparwyr.

Argymhelliad 2: Mae angen adolygu'r gwaith o gyflawni'r ESP ymhellach i annog dosbarthiad gwastatach ar draws yr holl ardaloedd daearyddol. Dylid ystyried annog cyflawni'r rhaglen yn well ac annog rhagor o bobl i gymryd rhan ynddi mewn ardaloedd gweledig (wrth hefyd ystyried costau uwch cysylltiedig

cyflawni'r rhaglen yn yr ardaloedd hyn), yn ogystal ag mewn ardaloedd lle mae niferoedd is o leoliadau gwaith posibl.

Argymhelliad 3: Mae angen cefnogi rhagor o gyfleoedd lleoliad gwaith o fewn y rhaglen, yn enwedig y rhai sy'n gysylltiedig â swyddi gwag gwirioneddol. Mae trefnu lleoliadau gwaith amserol ac addas wedi bod yn her ar gyfer darparwyr hyfforddiant, ac mae hyn wedi rhoi rhai cyfyngiadau ar nifer y cyfleoedd cyflogaeth a gyflawnwyd, ac ar ba mor gyflym roedd rhai cyfranogwyr yn gallu symud drwy'r rhaglen. Dylai cynllun yr ESP annog darparwyr hyfforddiant i gynnwys amrediad ehangach o gyflogwyr yn gynt. Mae'n bosibl hefyd y gallai'r rhaglen elwa ar berthnasau gweithio agosach rhwng y darparwyr hyfforddiant, canolfannau gwaith a sefydliadau sy'n cynrychioli cyflogwyr er mwyn cael mynediad at gronfa ehangach o gyflogwyr a hyrwyddo'r rhaglen iddynt.

Argymhelliad 4: Dylai darparwyr hyfforddiant dderbyn cymhellion i gynorthwyo cyfranogwyr i gwblhau'r rhaglen ar y cyflymder sydd fwyaf addas i'w hanghenion unigol. Mae'n bosibl fod rhai cyfranogwyr yn cymryd mwy o amser nag a oedd ei angen arnynt i gwblhau'r rhaglen. Mewn rhai achosion, roedd hyn oherwydd diffyg cyfleoedd lleoliad gwaith, sy'n gysylltiedig ag Argymhelliad 3, ond mewn achosion eraill roedd hyn oherwydd bod y trefniadau cyllido presennol yn rhoi argymhellion i ddarparwyr hyfforddiant gynnig hyfforddiant mewn canolfan yn fwy nag y maent yn annog cyflawni canlyniadau cyflogaeth.

Argymhelliad 5: Dylai darparwyr hyfforddiant dderbyn anogaeth ac argymhellion i chwilio am gyfleoedd i ddarparu'r llinyn o'r rhaglen sy'n gysylltiedig â chyflogwr penodol pan fydd hynny'n briodol. Cafodd y llinyn o'r ESP a oedd yn gysylltiedig â chyflogwr penodol groeso mawr gan y cyfranogwyr a oedd yn cymryd rhan, ac arweiniodd at nifer o ganlyniadau cyflogaeth ar gyfer unigolion a gymerodd ran. Fodd bynnag, nid yw cyflawni'r llinyn hwn o'r rhaglen bob amser yn fasnachol hyfyw. Dylai hyn cael ei adolygu ymhellach i sicrhau bod pob llinyn o'r rhaglen yn cael ei ddarparu mewn modd sy'n cynnig y gwasanaeth gorau i'r cyfranogwyr.

Argymhelliad 6: Mae angen rheoli disgwyliadau'r cyfranogwyr unigol i sicrhau bod eu cynlluniau cyflogaeth yn bodloni eu dyheadau ond hefyd eu bod yn realistig. Roedd rhai cyfranogwyr yn ei chael yn anodd dod o hyd i'r cyfleoedd lleoliad gwaith roeddent yn gobeithio amdanynt. Mewn rhai achosion, roedd hyn

oherwydd diffyg cyfleoedd lleoliad gwaith. Mewn achosion eraill, roedd oherwydd nad oedd eu dyheadau ar gyfer lleoliadau gwaith a chyflogaeth o fewn eu cyrraedd. Felly, dylai'r cynlluniau cyflogadwyedd sy'n cael eu darparu gan y darparwyr hyfforddiant adlewyrchu'r dyheadau cyflogaeth hyn o fewn cyd-destun yr hyn sy'n bosibl yn y tymor byrrach.

Argymhelliad 7: Mae'r canlyniad cyflogaeth terfynol ar gyfer y rhan fwyaf o gyfranogwyr yr ESP yn parhau i fod yn anhysbys. O'r herwydd, mae'n bosibl y bydd angen adolygu'r broses fonitro sydd ar waith ar hyn o bryd er mwyn ystyried ffyrdd gwahanol o gasglu adborth gan gyfran fwy o gyfranogwyr pan fyddant yn gadael y rhaglen.

Argymhelliad 8: Mae nifer y troseddwyr yn y gymuned sy'n cymryd rhan yn y rhaglen yn parhau i fod yn isel. Mae'n bosibl y bydd angen ystyried darparu rhai agweddau ar yr ESP, megis hyfforddiant sgiliau hanfodol a sgiliau cyflogadwyedd a gynhelir mewn canolfannau, ar gyfer troseddwyr ynghynt – o bosibl cyn iddynt adael y Gwasanaeth Carchardai – i sicrhau eu bod yn agosach at y farchnad lafur pan fyddant yn cael eu rhyddhau.

Atodiad A: Disgrifiad o'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd

Yn ystod haf 2016, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru wahoddiad i ddarparwyr sy'n cynnig hyfforddiant yn y gwaith dendro i gyflawni'r ESP o fis Medi 2016 i fis Tachwedd 2018, gyda chyfnod dirwyn i ben hyd at Ragfyr 2018 ac opsiwn i estyn y cytundeb am 12 mis arall.

Nod y rhaglen yw cynorthwyo oedolion di-waith i gael swydd a pharhau mewn cyflogaeth drwy wella eu sgiliau cyflogadwyedd. Yn benodol, mae'n targedu oedolion y mae'n eithaf tebyg y byddant yn barod am fyd gwaith o fewn chwe mis. Mae'r rhaglen yn cael ei darparu gan bedwar prif ddarparwr hyfforddiant sy'n cynnig hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith, sgiliau hanfodol os oes angen,³ a lleoliad gwaith neu hyfforddiant gyda chyflogwr penodol i'r rheiny sy'n cael eu hatgyfeirio atynt gan Ganolfan Byd Gwaith (JCP) ac eraill.

Cymhwysedd a llwybrau atgyfeirio

Mae'r rhaglen wedi'i thargedu at oedolion 18 mlwydd oed neu'n hŷn sy'n ddi-waith ac wedi'u cofrestru gyda'r JCP. Rhaid i gyfranogwyr cymwys allu cwblhau'r rhaglen cyn bod yn gymwys ar gyfer Rhaglen Waith neu Raglen Gwaith ac lechyd newydd yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP)⁴ a bod heb ennill cymhwyster Lefel 2 llawn neu gymhwyster cyfatebol. Ni fydd gan gyfranogwyr ond ychydig o brofiad gwaith cyfredol (yn ystod y tri mis diwethaf) neu 'berthnasol', ond bydd ganddynt ffocws ar waith a bydd yn eithaf tebyg y byddant yn barod am fyd gwaith o fewn chwe mis. Mae cymhwysedd yn cael ei wirio gan y cynghorydd JCP, a fydd yn gwneud yr atgyfeiriad i'r darparwr hyfforddiant. Mae'n bosibl y bydd Gyrfa Cymru hefyd yn nodi unigolion a'u hatgyfeirio, yn amodol ar lythyr gan y JCP yn cadarnhau cymhwysedd. Mae'n bosibl y bydd broceriaid y Rhaglen Esgyn⁵ yn nodi rhai o'u cleientiaid a allai elwa ar yr ESP, a byddant yn gweithio gyda'r JCP leol i wneud yr atgyfeiriad.

³ Cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru yw Cyfathrebu, Cymhwyso Rhifau, a Thechnoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh).

⁴ Mae'r adeg atgyfeirio'n amrywio'n dibynnu ar oedran a'r math o fudd-daliad sy'n cael ei hawlio. Er enghraifft, cyfeirir y rhai sydd dros 25 mlwydd oed 12 mis ar ôl iddynt ddechrau hawlio'r Lwfans Ceisio Gwaith, a'r rhai 18–24 mlwydd oed naw mis ar ôl iddynt ddechrau hawlio'r Lwfans hwn.

⁵ Mae'r Rhaglen Esgyn yn darparu cyfleoedd ar gyfer pobl sy'n dod o gartrefi lle nad oes neb yn gweithio. Mae'n cael ei chynnal mewn naw ardal, ac mae broceriaid y rhaglen yn gweithio gydag unigolion neu deuluoedd ym mhob ardal er mwyn drechu rhwystrau rhag cael swydd.

Cynllun cyflogadwyedd

Un o'r camau cyntaf, yn dilyn atgyfeiriad i'r rhaglen, yw paratoi cynllun cyflogadwyedd. Gwneir hyn gan y darparwr ar gyfer pob cyfranogwr unigol. Cytunir ar y cynllun gan y cyfranogwr unigol a'r darparwr. Mae'n amlinellu pa hyfforddiant mewn canolfan y bydd pob unigolyn yn ei dderbyn, os oes ei angen, gan gynnwys natur a hyd yr hyfforddiant. Mae hefyd yn cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â llwybr pob unigolyn tuag at leoliad gwaith o ansawdd uchel neu hyfforddiant gyda chyflogwr penodol. Mae'r cynllun yn ystyried canlyniadau asesiad diagnostig o sgiliau hanfodol, gyda phob cyfranogwr yn defnyddio Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST).⁶ Mae hefyd yn ystyried blaenoriaethau dysgu a hanes cyflogaeth y cyfranogwr, yn ogystal â'i ddyheadau ar gyfer cyflogaeth yn y dyfodol, ac mae'n amlinellu hyd disgwyledig y rhaglen a'r amcanion cyflogaeth. Bydd lleoliad gwaith ansawdd uchel neu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol yn rhan o gynllun cyflogadwyedd pob unigolyn (ar wahân i droseddwyd yn y gymuned – gweler isod).

Hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith

Mae gan ddarparwyr hyblygrwydd i gyflawni elfennau o'r rhaglen yn y modd sydd orau yn eu barn nhw. O ganlyniad, gall hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith gael ei gynnal naill ai cyn i leoliad gwaith ddechrau neu ochr yn ochr ag ef. Mae'n bosibl y bydd yr elfen hon o'r hyfforddiant gynnwys ysgrifennu CVau, paratoi ar gyfer cyfweliadau a thechnegau chwilio am swydd, ac fel arfer mae'n cael ei chynnal mewn canolfan.

Sgiliau hanfodol

Mae'r gwaith o gynnal yr hyfforddiant sgiliau hanfodol yn cael ei deilwra ar sail canlyniadau asesiad WEST, y mae'r darparwr yn ei gwblhau ar gyfer pob cyfranogwr. Mae'r hyfforddiant yn cynorthwyo cyfranogwyr i ennill cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru hyd at ac yn cynnwys Lefel 2 lle bo angen.

Hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol

Gall darparwyr gynnal gweithgareddau pwrpasol mewn partneriaeth â chyflogwyr neu sector sy'n ceisio recriwtio unigolion mewn modd gweithredol. Mae'r hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol yn rhaglen gymharol fyr a gellir ei chynnal mewn modd hyblyg dros hyd at wyth wythnos.

⁶ [Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru](#)

Lleoliadau gwaith

Dylid cynnig lleoliad gwaith sy'n cynnwys 'gweithgareddau gwaith ystyrlon' i bob cyfranogwr fel rhan o'r rhaglen. Dylai'r lleoliad gyd-fynd ag anghenion yr unigolyn a'r math o gyflogaeth y mae'n ymddiddori ynddo, yn ogystal â swyddi gwag gwirioneddol neu feysydd lle mae galw'n dod i'r amlwg. Dylai pob lleoliad gynnwys cyfweiliad swydd gwirioneddol (neu adborth gan gyflogwr pan na fydd hyn yn bosibl). Disgwylir i leoliadau bara am 120–240 awr ac maent yn cael eu cwblhau yn ystod y chwe mis mae'r rhaglen yn eu cymryd i'w chwblhau.

Hyfforddiant yn y gwaith

Yn dilyn lleoliad gwaith, os yw'r unigolyn yn sicrhau cyflogaeth barhaus, mae'n bosibl y bydd y darparwyr yn cynnig hyfforddiant misol yn y gwaith am y tri mis cyntaf. Diben yr hyfforddiant hwn yw cadw mewn cysylltiad ac i helpu cyfranogwyr i drechu unrhyw rwystrau rhag parhau i fod mewn cyflogaeth.

Sgiliau Hanfodol i Droseddwy'r yn y Gymuned (ESOC)⁷

Mae troseddwy'r yn y gymuned yn gymwys ar gyfer yr elfen sgiliau hanfodol o'r rhaglen, ac maent yn cael eu hatgyfeirio gan y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol neu Gwmni Adsefydlu Cymunedol Cymru, sydd hefyd yn gwirio cymhwysedd.

Cyllid a dyraniadau

Yn ystod cyfnod y contract, mae'r ESP yn bwriadu rhoi cymorth i 4,000 o oedolion. Cyfanswm gwerth y rhaglen, hyd mis Mawrth 2018, yw ychydig dros £8 miliwn. Mae dyraniadau rhanbarthol wedi cael eu pennu ar gyfer dechreuwyr ar y rhaglen (gweler Ffigur A.1). Rhoddir gwerthoedd wedi'u diweddarau yn Ffigur A.2 ar gyfer y dyraniadau rhanbarthol yn ystod 2018–19.

⁷ Yn ystod 2017–18, cafodd y llinyn ESOC o'r ESP ei newid i alluogi troseddwy'r yn y gymuned i gael mynediad at y rhaglen lawn, yn hytrach na'r hyfforddiant sgiliau hanfodol yn unig. Cafodd y llinyn hwn ei ailenwi'n Sgiliau Cyflogadwyedd i Droseddwy'r yn y Gymuned – ond cadwyd yr acronym ESOC.

Ffigur A.1: Dyraniadau rhanbarthol

Rhanbarth	Cyfanswm y dechreuwyd (gan gynnwys y Rhaglen Esgyn ond nid ESOC)	Sgiliau Hanfodol i Droseddwyd yn y Gymuned (ESOC)	Rhaglen Esgyn
Gogledd Cymru	540	60	22
De-orllewin a Chanolbarth Cymru	1,080	120	45
De-ddwyrain Cymru a'r Cymoedd	1,980	220	83
Cyfanswm	3,600	400	150

Ffynhonnell: Gwybodaeth reoli Llywodraeth Cymru

Ffigur A.2: Dyraniadau rhanbarthol ar gyfer 2018–19

Rhanbarth	Cyfanswm y dechreuwyd	Sgiliau Cyflogadwydd i Droseddwyd yn y Gymuned (ESOC)
Gogledd Cymru	270	30
De-orllewin a Chanolbarth Cymru	540	60
De-ddwyrain Cymru a'r Cymoedd	990	110
Cyfanswm	1,800	200

Ffynhonnell: Gwybodaeth reoli Llywodraeth Cymru

Noder: dim ond yn ystod 2018–19 y cafodd dyraniadau rhanbarthol ar gyfer cyfranogwyr y Rhaglen Esgyn eu cynnwys yng nghyfanswm dyraniad yr holl ddechreuwyd.