

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:28/2019

DYDDIAD CYHOEDDI: 27/06/2019

Gwerthusiad o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau: Adroddiad Terfynol 2015 – 2019

Gwerthusiad o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau: Adroddiad Terfynol

Corin Egglestone, Nicola Aylward, Duncan Melville, a Paul Bivand
Sefydliad Dysgu a Gwaith

Oliver Allies, ac Anna Burgess
Wavehill Research



wavehill
social and economic research
ymchwil cymdeithasol ac economaidd

Barn yr ymchwilydd yw'r farn a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid yw o angenrheidrwydd yn farn Llywodraeth Cymru

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â:

Enw: Hannah Davies

Adran: Yr Isadran Ymchwil Cymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 0300 025 0508

E-bost: Hannah.Davies018@llwy.cymru

Tabl cynnwys

Rhestr o dablau.....	2
Rhestr o ffigyrau.....	3
Geirfa.....	4
1. Cyflwyniad.....	5
2. Cefndir.....	14
3. Strwythur y rhaglen	23
4. Recriwtio, cyfeirio, ymgysylltu a chyflawniy	34
5. Cefndiroedd ac anghenion cefnogaeth cyfranogwyr	45
6. Lleoliadau Gwaith.....	55
7. Themâu trawsbynciol a'r iaith Gymraeg	67
8. Deilliannau a'r farn a gofnodwyd am effaith y rhaglen.....	78
9. Asesiad effaith gwrthffeithiol a dadansoddiad cost a budds	93
10. Casgliadau ac argymhellion	102
Atodiad A: Methodoleg.....	110
Atodiadx B: Canllaw trafodaeth ar gyfer cyfweiliadau Swyddogion Llywodraeth Cymru a Phartneriaid.....	133
Atodiad C: Canllaw trafodaeth ar gyfer cyfweiliadau Darparwyr	136
Atodiad D: Canllaw trafodaeth ar gyfer cyfweiliadau darparwyr Hyfforddeiaethau ychwanegol	142
Atodiad E: Canllaw trafodaeth ar gyfer arolwg dysgwyr.....	146
Atodiad F: Canllaw trafodaeth ar gyfer arolwg cyflogwyr	154
Atodiad G: Canlyniadau Atchweliad Asesiad Effaith Llawn.....	158

Rhestr o dablau

Tabl 1: Pa fath o weithgareddau y maen nhw'n ymwneud â nhw ar leoliad gwaith.....	64
Tabl 2: Ffyrdd y mae cyflogwyr yn dweud eu bod yn defnyddio'r Gymraeg (ymatebion lluosog).....	77
Tabl 3: Targedau a pherfformiad Rhaglen Hyfforddeiaethau o Ionawr 2014 i Ragfyr 2018 .	82
Tabl 4: Manylion deilliannau yn ôl rhyw Rhaglen Hyfforddeiaethau o Ionawr 2014 hyd Ragfyr 2018	84
Tabl 5: Canfyddiad cyflogwyr o effaith ar eu busnes.....	91
Tabl 6: Amcangyfrif o effeithiau'r rhaglen mewn cymhariaeth â'r grŵp cymharol (Dysgwyr Lefel Mynediad/Lefel 1).....	96
Tabl 7: Effaith cynnydd deg pwynt canran yn y gyfradd gyflogaeth leol.....	96
Tabl 8: Gwerthoedd Presennol Net y Rhaglen a'r Gymhareb Cost a budd, Gorwel Amser Dwy Flynedd	99
Tabl 9: Gwerthoedd Presennol Net y Rhaglen a'r Gymhareb Cost a Budd, Gorwel Amser Tair Blynedd.....	99
Tabl 10: Gwerthoedd Presennol Net y Rhaglen a'r Gymhareb Cost a Budd, Gorwel Amser Pum Mlynedd	100
Tabl 11: Dadansoddiad Demograffig o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF.....	111
Tabl 12: Poblogaeth a Maint y Sampl ar gyfer pob Contractwr Arweiniol	114
Tabl 13: Canlyniadau'r prosesau Cyfateb.....	119
Tabl 14: Costau Rhaglen Hyfforddeiaethau, prisiau cyson 2014/15	126
Tabl 15: Costau uned gwrthffeithiol amcangyfrifedig, sail 26 wythnos, prisiau 2014/15.....	127
Tabl 16: Amcangyfrif o gostau'r gwrthffeithiol, sail 26 wythnos, prisiau 2014/15.....	128
Tabl 17: Gwir Fanteision Enillion, prisiau 2014/15, Gorwel Amser Dwy Flynedd.....	130
Tabl 18: Gwir Fanteision Enillion, prisiau 2014/15, Gorwel Amser Tair Blynedd.....	130
Tabl 19 Gwir Fanteision Enillion, prisiau 2014/15, Gorwel Amser Pum Mlynedd.....	131

Rhestr o ffigyrau

Ffigwr 1: Sut wnaethoch chi glywed gyntaf am y Rhaglen Hyfforddeiaethau a phwy roddodd wybodaeth i chi am y Rhaglen Hyfforddeiaethau?	36
Ffigwr 2: Rhesymau pam y gwnaethoch gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau (ymatebion lluosog).....	47
Ffigwr 3: Pa rwystrau/sialensiau penodol/nodweddiadol ydych chi yn eu hwynebu ymhlith y bobl ifanc yma yr ydych wedi eu cymryd trwy leoliad Hyfforddeiaeth?	50
Ffigwr 4: Rheswm dros beidio cwblhau Hyfforddeiaethau ar gyfer ymatebwyr Arolwg Cyfranogwyr yr ESF (atebion lluosog).....	54
Ffigwr 5: Pam wnaethoch chi benderfynu ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau? (ymatebion lluosog).....	59
Ffigwr 6: Yn eich barn chi, beth yw nodau allweddol y Rhaglen Hyfforddeiaethau i Gyflogwyr (ymatebion lluosog).....	60
Ffigwr 7: Pa wybodaeth, os o gwbl, ydych chi yn ei chael am bobl ifanc gan y darparwr hyfforddiant? (atebion lluosog).....	61
Ffigwr 8: I ba raddau wnaeth y wybodaeth a roddwyd adlewyrchu eich profiad chi o'r person ifanc?.....	62
Ffigwr 9: Beth mae'r gweithgareddau hyn yn anelu at ymdrin â nhw i'ch sefydliad? (Ymatebion lluosog)	65
Ffigwr 10: Wrth feddwl am y Rhaglen Hyfforddeiaethau, a ydych yn teimlo eich bod wedi cael budd yn unrhyw un o'r ffyrdd canlynol?	87
Ffigwr 11: Sgiliau a gafwyd yn ystod Hyfforddeiaethau i ymatebwyr Arolwg Cyfranogwyr yr ESF (ymatebion lluosog).....	88
Ffigwr 12: Ac a ydych yn teimlo eich bod wedi ennill rhywbeth o ddilyn y rhaglen o ran.....	89
Ffigwr 13: Yn eich barn chi, pa fanteision y mae cyfranogwr yn ei gael allan o leoliad yn eich sefydliad? (ymatebion lluosog).....	90
Ffigwr 14: Pam fyddech chi'n argymhell y Rhaglen Hyfforddeiaethau i gyflogwyr eraill? Esboniad ansoddol.....	92

Geirfa

Byrfodd

Diffiniad

AB	Addysg Bellach
ADY	Anghenion Dysgu Ychwanegol
ALS	Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol
ASHE	Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion
BCR	Cymhareb Cost a budd
BME	Du a Lleiafrifoedd Ethnig
CDU	Cynllun Dysgu Unigol
CThEM	Cyllid a Thollau EM
DC	Dwyrain Cymru
DWP	Yr Adran Gwaith a Phensiynau
EDMS	System Reoli Data Ewropeaidd
EET	Addysg, Gwaith neu Hyfforddiant
ESDGC	Addysg dros Ddatblygu Cynaliadwy a Dinasyddiaeth Fyd-eang
ESF	Y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd
GC	Gyrfa Cymru
GCC	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd
GDP	Cynnyrch Domestig Gros
JGW	Twf Swyddi Cymru
LEO	Deilliannau Addysgol Hydredol
LFS	Arolwg Gweithlu
LLWR	Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru
MI	Gwybodaeth Rheoli
NEET	Ddim mewn Addysg, Gwaith na Hyfforddiant
NPV	Gwerth Net Presennol
NQF	Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol
PLASC	Cyfrifiad Ysgol Blynyddol Lefel Disgyblion
QCF	Fframwaith Cymwysterau a Chredyd
SHELL	Sgiliau, Addysg Uwch a Dysgu Gydol Oes
TRF	Ffurflen Cyfeirio Hyfforddeiaeth
WBL	Dysgu Seiliedig ar Waith
WEFO	Swyddfa Ariannu Ewropeaidd Cymru
WLHC	Cyflwr Iechyd sy'n Cyfyngu ar Waith
YEPF	Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu Ieuencid

1. Cyflwyniad

1.1 Mae'r adroddiad terfynol hwn yn cynnwys y canfyddiadau o'r ymchwil a wnaed gan y Sefydliad Ymchwil a Dysgu (L&W) a Wavehill Research i werthuso Rhaglen Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru rhwng 2015 a 2019 a ariannwyd yn rhannol gan Gronfeydd Cymdeithasol Ewropeaidd.

Nodau ac amcanion

1.2 Nod y gwerthusiad yw asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith y Rhaglen Hyfforddeiaethau am y cyfnod ariannu rhwng Ionawr 2015 a Mawrth 2019. Mae'n canolbwyntio ar berfformiad ac effaith y rhaglen, gyda rhywfaint o adolygu ar ddyluniad y rhaglen a'r prosesau cyflwyno. Yn benodol, mae'r gwerthusiad hwn yn archwilio:

- Yr effaith y mae'r rhaglen wedi ei gael o ran ei chanlyniadau caled a meddal.
- Y gwerth y mae'r rhaglen gyffredinol wedi ei ychwanegu trwy ddadansoddiad cost a budd.
- Gwersi a ddysgwyd ar gyfer cyflwyno rhaglenni tebyg yn y dyfodol a sut y gall arfer da gael ei ailadrodd ac y gellir cael budd ohono.

1.3 Mae'r gwerthusiad yn canolbwyntio ar y cylch ariannu 2015 i 2019 o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau a bydd yn ystyried a chyflwyno'r canfyddiadau ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd (GCC) a Dwyrain Cymru (DC), yn ogystal ag ar gyfer y rhaglen yn gyffredinol yn unol â gofynion gwerthuso'r Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd (ESF) a Swyddfa Gyllido Ewropeaidd Cymru (WEFO).

Methodoleg

1.4 Mae'r gwerthusiad wedi cael ei gyflawni rhwng Ebrill 2017 a Mawrth 2019. Yn ystod y cyfnod hwn mae wedi cynnwys yr elfennau canlynol:

- Adolygiad mesur hyd a lled ar ddesg o ddogfennau'r rhaglen, ystadegau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru a llenyddiaeth berthnasol a dadansoddiad i'r diben o ddata Gwybodaeth Rheoli Llywodraeth Cymru (EDMS) ar gyfer cwblhau Hyfforddeiaethau.
- Dadansoddiad o ddata 'Arolwg Cyfranogwyr yr ESF' WEFO.
- Cyfweiliadau gyda Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid allweddol (7).
- Dau gylch o gyfweiliadau gyda darparwyr ac isgontractwyr sy'n cyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau (17 ac 11).

- Cyfweiliadau gyda chyflogwyr (48) a hyfforddeion (105) sy'n cymryd rhan yn y rhaglen.
- Asesiad effaith gwrthffeithiol yn defnyddio data gweinyddol wedi ei gyfateb, yn benodol y data Deilliannau Addysgol Hydredol (LEO) sy'n cyfuno data am ddysgu o Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), data gweinyddol y DWP ar dderbyn budd-daliadau, a data CThEM yn ymwneud ag enillion a chyflogaeth.
- Dadansoddiad cost a budd gan ddefnyddio canlyniadau asesiadau effaith ar gyfer enillion i fod yn sail ar gyfer amcangyfrif o werth effaith economaidd net Hyfforddeiaethau.

Mae rhagor o fanylion am elfennau penodol o'r dull a ddefnyddiwyd yn cael eu cynnwys isod. Gwelir manylion llawn y dull yn Atodiad A.

Dadansoddiad o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF

- 1.5 Cynhaliwyd Arolwg Cyfranogwyr yr ESF 2018 gan IFF Research. Casglwyd y data rhwng Chwefror a Medi 2018, ymatebodd 911, y cyfan wedi cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau rhwng Chwefror a Medi 2017.
- 1.6 Dadansoddwyd data'r arolwg i ddysgu am effaith yr ymyrraeth (fel y symudiad i waith, addysg neu hyfforddiant pellach, yn ogystal â'r effaith ar sgiliau meddalach fel cymhelliad a hyder), profiadau'r rhai a gymerodd ran a'u rhesymau am gymryd rhan. Mae maint sylweddol y sampl a'r pwysoli cynrychioliadol yn caniatáu asesiad cadarn o'r materion hyn. Fodd bynnag, mae natur feintiol yr arolwg yn cyfyngu ar ddyfnder y dadansoddiad.
- 1.7 Pan oedd yn bosibl, cynhaliwyd dadansoddiad systematig yn ôl manylion demograffig a rhanbarth; fodd bynnag, cynhwysir canlyniadau yn yr adroddiad pan fyddant yn arwyddocaol yn ystadegol neu yn cael eu hystyried yn bwysig i'r gwerthusiad.

Cyfweiliadau gyda Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid allweddol

- 1.8 Cynhaliwyd cyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro i raddau gyda saith o Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid (gweler Atodiad B am ganllaw pwnc). Dynodwyd y rhai i gael eu cyfweld gan Lywodraeth Cymru.
- 1.9 Defnyddiwyd cyfweiliadau i ymchwilio i'r agwedd at weithredu, gweinyddu a rheoli'r rhaglen. Fe wnaethant archwilio perfformiad gwahanol agweddau'r rhaglen a pha mor gyson yw hynny â'r polisi presennol. Roeddent hefyd yn archwilio i ba raddau y mae cyllidebau Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY), a Chefnogaeth Dysgu

Ychwanegol (CDY) yn cael eu defnyddio i gefnogi pobl ag anghenion dysgu ychwanegol, a sut y maent yn cael eu defnyddio, a yw anghenion hyfforddeion wedi newid a sut y maent wedi newid dros y blynyddoedd diwethaf a sut mae'r broses gyfeirio wedi gweithio yn ymarferol a rôl Gyrfa Cymru. Oherwydd natur rannol strwythuredig y cyfweiliadau gellid trafod pynciau yn fanwl a'u dadansoddi yn ôl thema ac yn ôl enghreifftiau. Un cyfyngiad ar yr elfen hon oedd maint bychan y sampl, a oedd o bosibl yn cyfyngu ar amrywiaeth y rhai a gyfwelwyd.

Cylch cychwynnol o gyfweiliadau darparwyr ac isgontractwyr

- 1.10 Cynhaliwyd cyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gyda dau ar bymtheg o ddarparwyr ac isgontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau (gweler Atodiad C ar gyfer canllaw pynciau). Dewiswyd rhai i'w cyfweld i sicrhau bod yr holl ddarparwyr arweiniol gyda chontract Hyfforddeiaethau a sampl o isgontractwyr, colegau addysg bellach a darparwyr hyfforddiant preifat yn cael eu cynnwys, gyda phob un heblaw un darparwr arweiniol yn cael eu cyfweld.
- 1.11 Er mwyn recriwtio darparwyr hyfforddiant i'r gwerthusiad, cafwyd rhestr o sefydliadau sy'n darparu contractau dysgu yn y gweithle o wefan Llywodraeth Cymru.
- 1.12 Roedd y cyfweiliadau yn canolbwyntio ar effaith y rhaglen ar sgiliau meddal, hyder a chymhelliad y cyfranogwyr, cyd-destun polisi, profiad rhanddeiliaid a barn am reolaeth, gweinyddu a gweithredu'r rhaglen, perfformiad gwahanol agweddau o'r rhaglen, themâu trawsbynciol a'r Gymraeg. Oherwydd natur rannol strwythuredig y cyfweiliadau gellid trafod pynciau yn fanwl a'u dadansoddi yn ôl thema ac yn ôl enghreifftiau. Un cyfyngiad ar yr elfen hon oedd maint bychan y sampl, a oedd o bosibl yn cyfyngu ar yr amrywiaeth o ran profiad ymhlith y rhai a gyfwelwyd. Yn ychwanegol, roedd y dull o recriwtio yn ddwys o ran adnoddau.

Ail gylch o gyfweiliadau darparwyr ac isgontractwyr

- 1.13 Cynhaliwyd ail cylch o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 11 o'r darparwyr ac isgontractwyr oedd wedi cael eu cyfweld yn y cylch cyntaf (gweler Atodiad D ar gyfer canllaw pynciau) ac a oedd yn barod i gymryd rhan mewn cyfweiliad dilynol.
- 1.14 Cynhaliwyd y rhain er mwyn archwilio'r defnydd o'r Gymraeg yn y ddarpariaeth Hyfforddeiaethau ymhellach a themâu trawsbynciol yr ESF. Oherwydd natur rannol

strwythuredig y cyfweiliadau gellid trafod pynciau yn fanwl a'u dadansoddi yn ôl thema ac yn ôl enghreifftiau. Un cyfyngiad ar yr elfen hon oedd maint bychan y sampl, a oedd o bosibl yn cyfyngu ar yr amrywiaeth o ran profiad ymhlith y rhai a gyfwelwyd.

Arolwg dysgwyr

- 1.15 Cynhaliwyd arolwg ar y ffôn gyda 105 o gyfranogwyr Hyfforddeiaethau (gweler Atodiad E am y canllaw pwnc). Y targed oedd cael ymatebion i'r arolwg gan 100 o hyfforddeion, yn y pen draw cymerodd 105 o hyfforddeion ran yn yr arolwg ffôn.
- 1.16 Roedd y gwaith maes gyda hyfforddeion yn ceisio cael gwybodaeth am brofiad y cyfranogwyr o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, a helpu i asesu ei heffaith ar eu sgiliau meddal, cymhelliad a hyder.
- 1.17 Y prif gyfyngiad ar yr arolwg dysgwyr yw maint y sampl, sydd yn fras yn un rhan o naw o Arolwg Cyfranogwyr yr ESF; ni ellir ystyried felly bod y canlyniadau yn ffynhonnell mor gadarn. Fodd bynnag, roedd yr arolwg dysgwyr yn cynnwys amrywiaeth mawr o gwestiynau gyda'r gallu i fynd ar ôl rhai materion yn ansoddol; roedd hyn yn caniatáu mwy o ddyfnder o ran dadansoddiad ansoddol.
- 1.18 Rhoddodd Llywodraeth Cymru fanylion y dysgwyr ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Dyfeisiwyd ffrâm y sampl ar gyfer yr ymchwil trwy roi'r cyfranogwyr mewn haenau yn ôl y contractwr arweiniol (darparwr hyfforddiant) ac yna eu samplo ar hap o bob haen.
- 1.19 Er mwyn sicrhau bod yr arolwg yn addas ar gyfer y boblogaeth darged (yr hyfforddeion) defnyddiwyd dull tri cham o weithredu'r arolwg: treialu mewnol, profion gwybyddol a sampl prawf (gweler Atodiad A am fanylion llawn).

Arolwg cyflogwyr

- 1.20 Cynhaliwyd arolwg ar y ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau (gweler Atodiad F am y canllaw pwnc) er mwyn:
 - Deall beth oedd wedi cymell eu hymgysylltiad â'r Hyfforddeiaethau.
 - Cael gwell dealltwriaeth o'r broses o ymgysylltu â phobl ifanc trwy'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
 - Casglu safbwyntiau am y rhwystrau y mae pobl ifanc sy'n cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn eu hwynebu.

- Cael dealltwriaeth o natur y lleoliadau gwaith a'r gefnogaeth a gynigir gan gyflogwyr.
- Cael dealltwriaeth o'r cyfleoedd a'r effeithiau sy'n deillio i gyflogwyr trwy gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau.

1.21 Nid oedd y wybodaeth fonitro yn gysylltiedig â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cynnwys manylion y cyflogwyr yr oedd cyfranogwyr yr Hyfforddeiaethau wedi cael lleoliad gyda nhw.

1.22 Mae dau brif gyfyngiad ar ddull yr arolwg cyflogwyr. Yn gyntaf, gall y sampl bychan gyfyngu ar ehangder profiad y rhai a gyfwelwyd ac nid yw'n caniatáu dadansoddiad ystadegol cadarn o'r canlyniadau. Yn ail, roedd y dull recriwtio (a ddisgrifir uchod) yn drwm iawn o ran adnoddau ac nid oedd yn caniatáu targedu grwpiau penodol o gyflogwyr. Prif gryfder y dull yw ehangder a dyfnder y cwestiynau a gynhwyswyd, gan alluogi dealltwriaeth werthfawr o farn a safbwyntiau cyflogwyr.

Asesiad effaith gwrthffeithiol

1.23 Defnyddia'r asesiad effaith gwrthffeithiol ddata gweinyddol wedi ei gyfateb, yn benodol y data Deilliannau Addysgol Hydredol (LEO) sy'n cyfuno data am ddysgu o Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), data gweinyddol y DWP ar dderbyn budd-daliadau, a data CThEM yn ymwneud ag enillion a chyflogaeth.

1.24 Cyfatebwyd unigolion oedd wedi bod ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau ag unigolion tebyg nad oeddynt wedi cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau gan ddefnyddio'r saith newidyn canlynol:

- Oedran wrth ddechrau dysgu.
- Rhyw.
- Cefndir ethnig.
- Lefel y Dysgu.
- A oes gan unigolyn anhawster dysgu neu anabledd y mae wedi ei ddatgan ei hun neu beidio.
- A oes gan unigolyn gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar y gwaith y gall ei wneud y mae wedi ei ddatgan ei hun neu beidio.
- A yw'r unigolyn yn byw yn Nwyrain Cymru neu Orllewin Cymru a'r Cymoedd.

- 1.25 Ar ôl i'r grwpiau cymharol a gyfatebwyd gael eu sefydlu, cyfunwyd y rhain mewn un set data gyda dynodydd i ddangos a yw'r unigolion yn y grŵp sy'n cael ei drin (yn cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau) neu yn y grŵp cymharol. Amcangyfrifwyd chwe model atchweliad aml-newidyn gyda'r newidynnau dibynnol canlynol (am fanylion llawn gweler Atodiad A):
- Mynd i Swydd.
 - Cynnal swydd am dri mis.
 - Enillion yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "enillion blwyddyn plws un".
 - Enillion yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "enillion blwyddyn plws dau".
 - Dyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws un".
 - Dyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws dau".
- 1.26 Mae defnyddio data LEO yn effeithio ar natur y gwrthffeithiol yr ydym yn cymharu deilliannau i hyfforddeion â hwy. Cymerir y grŵp gwrthffeithiol hefyd o LEO, felly maent hwythau yn dilyn cwrs dysgu gan mai dim ond pobl sy'n dilyn rhyw fath o ddysgu ôl 16 sydd yn y set data LLWR sydd wedi ei ymgorffori yn yr LEO. Y grŵp gwrthffeithiol yw'r rhai sy'n dysgu ar naill ai Lefel Mynediad neu Lefel 1 yng Nghymru y daeth eu dysgu i ben cyn 31 Mawrth 2016, yr un cyfnod ag yr ydym yn ystyried hyfforddeion ar ei gyfer. Mae hyn yn caniatáu asesiad o ddeilliannau o ran enillion a chyflogaeth ar gyfer un a dwy flynedd ar ôl cymryd rhan yn y dysgu. Felly, nid yw hwn yn wrthffeithiol 'polisi ddim yn weithredol' o gymharu hyfforddeion â'r rhai nad ydynt wedi dilyn unrhyw gwrs dysgu.
- 1.27 Mae rhai cyfyngiadau ar y dull hwn:
- Yn gyntaf, na all ein proses gyfateb, ar hyn o bryd, ystyried gwybodaeth o'r Cyfrifiad Ysgol Blynyddol Lefel Disgyblion (PLASC) (am fanylion llawn gweler Atodiad A). Yn benodol, gall data PLASC helpu i ymdrin â'r duedd bosibl sydd yn ein canlyniadau o wahaniaethau na ellir eu gweld rhwng y rhai a gymerodd ran yn y rhaglen a'r grŵp gwrthffeithiol.

- Yn ail, dim ond effeithiau blwyddyn a dwy flynedd y gellir eu hamcangyfrif gyda'r data sydd ar gael ar hyn o bryd ac nid effeithiau yn y tymor hwy.

Dadansoddiad cost a budd

- 1.28 Mae dull Dysgu a Gwaith o ddadansoddi cost a budd o raglenni marchnad lafur yn seiliedig ar Lyfr Gwyrdd y Trysorlys, Fframwaith Dadansoddi Cost a Budd y DWP, a chyfarwyddyd arall gan adrannau'r llywodraeth ac yn gyson â hwy.
- 1.29 Mae ymyrraeth marchnad lafur, fel y Rhaglen Hyfforddeiaethau, yn debygol o olygu costau amrywiol:
- Costau cyfeirio.
 - Costau darparu'r rhaglen.
 - Costau gweinyddol.
 - Costau yn disgyn ar gyflogwyr neu'r rhai sy'n cymryd rhan.

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflenwi data hawliadau a wnaed ar gyfer hawlio taliad am gostau cymwys o'r Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd. Mae'r costau yma yn cynnwys costau darparu'r rhaglen, a chostau gweinyddu staff, ac o bosibl costau cyfeirio sy'n disgyn i Gyrfa Cymru. Ar sail gwybodaeth am gostau cyfeirio rhaglenni eraill, ni ddisgwylir i'r costau cyfeirio yma fod yn fawr iawn ac felly nid yw peidio â'u cynnwys yn cael effaith wirioneddol ar ganlyniadau ein dadansoddiad cost a budd. Ni chynhwysir amcangyfrifon ar gyfer costau sy'n disgyn ar y rhai sy'n cymryd rhan na'r cyflogwyr. Mae canfyddiadau'r gwerthusiad yn awgrymu bod 90% o gostau teithio'r cyfranogwyr yn cael eu talu gan y rhaglen. Felly bydd mwyafrif llethol y costau hyn yn cael eu cynnwys yn y ffigyrau ar gyfer costau darparu'r rhaglen. O ystyried y grŵp oedran sy'n cael eu cynnwys yn y rhaglen, ni ddisgwylir i gostau gofal plant fod yn sylweddol chwaith ac yn ychwanegol mae'r rhaglen eisoes yn rhoi cefnogaeth ar gyfer y costau hyn pan fydd yn berthnasol. Ni chynhwysir unrhyw ffigyrau am gostau i gyflogwyr, nac asesiadau o'r manteision i gyflogwyr tra bydd yr hyfforddeion ar eu lleoliad gwaith gyda nhw. Disgwylir y byddai'r manteision hyn i gyflogwyr yn talu costau cynnig lleoliadau gwaith o leiaf, gan na fyddai yn werth chweil yn ariannol gwneud hynny fel arall.

- 1.30 Roedd y rhaglen yn rhoi lwfans i'r holl hyfforddeion o £30 yr wythnos i'r rhai yn y ffrwd Ymgysylltu a £50 yr wythnos i'r rhai sydd yn y ddwy ffrwd arall. Gan mai taliadau trosglwyddo yw'r lwfansau hyn ac nid costau adnoddau, bydd angen i ni

addasu'r ffigyrau a roddwyd gan Lywodraeth Cymru i dynnu'r symiau a wariwyd ar y lwfansau i hyfforddeion. Cyflenwodd Llywodraeth Cymru ffigyrau gwariant wedi eu datgrynhoi ar gostau cefnogi, gan gynnwys costau gofal plant, lwfansau hyfforddi a chostau teithio. Rhagwelir y bydd mwyafrif llethol y costau yma yn ymwneud â'r lwfans hyfforddi ac felly maent yn tybio bod tri chwarter y costau cefnogi yma ar gyfer y lwfans hyfforddi ac felly yn tynnu'r rhain o'r costau cyffredinol a gyflenwyd gan Lywodraeth Cymru.

1.31 Fel y trafodwyd mae ein hasesiadau effaith yn asesu'r deilliannau i hyfforddeion mewn cymhariaeth â'r dewis arall o ddysgu Lefel Mynediad neu Lefel 1 mewn addysg bellach. Felly, rhaid i'n dadansoddiad cost a budd ystyried costau posibl y llwybr dysgu gwahanol hwn yn ogystal â chostau'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mae'r amcangyfrif o gost y ddarpariaeth wahanol hon yn defnyddio tri dull gwahanol:

- Ar sail data gan Archwilydd Cyffredinol Cymru.
- Ar sail costau'r ddarpariaeth yn Lloegr.
- Ar sail y darparwr am y costau isaf o astudiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru.

Yn ychwanegol, cynhaliwyd prawf straen heb roi unrhyw lwfans ar gyfer costau unrhyw ddysgu gwahanol. Mae'r prawf straen mewn gwirionedd yn trin y dadansoddiad cost a budd fel petai'r asesiad effaith wedi cael ei gynnal ar sail heb bolisi. Ni fwriadwyd i'r prawf straen hwn fod yn amcangyfrif credadwy o Werth Presennol Net neu gymhareb Cost a Budd y Rhaglen Hyfforddeiaethau ond yn hytrach fel prawf i herio gwerth am arian y rhaglen o ystyried yr ansicrwydd ynglŷn â chostau'r ddarpariaeth ddysgu wahanol wrthffeithiol.

1.32 Ar ôl i gostau'r rhaglen, costau gwrthffeithiol, a manteision y rhaglen gael eu cyfrifo gallwn symud ymlaen i gyfrifo gwerth presennol net y rhaglen yn gyffredinol a chymarebau cost a budd. Er mwyn cyfrifo gwerth presennol net (NPV) costau'r rhaglen, costau gwrthffeithiol, a manteision y rhaglen bydd raid i ni ddisgowntio'r¹ amcangyfrifon cost a budd yma yn ôl i'r flwyddyn sail gyffredin, 2014/15 yn yr achos hwn. Rydym yn defnyddio'r gyfradd ddisgownt wirioneddol o 3.5% yn ôl cyfarwyddyd Llyfr Gwyrdd y Trysorlys.

¹ Bydd rhoi disgownt fel hyn yn gadael i ni gymharu'r costau a'r manteision sy'n deillio dros gyfnodau gwahanol o amser a gyda gwahanol gymariaethau mewn gwahanol flynyddoedd ar sail cyson. Mae disgowntio yn y ffordd hon ar sail y syniad o ddewis amser – yn gyffredinol mae'n well gan bobl dderbyn manteision yn awr yn hytrach nag yn hwyrach.

1.33 Mae NPV y rhaglen yn gyffredinol wedyn yn hafal i'r gwahaniaeth rhwng NPV manteision y rhaglen ac NPV costau net y rhaglen. Yn eu tro, mae NPV costau net y rhaglen yn hafal i gostau gros y rhaglen tynnu'r NPV ar gyfer costau gwrthffeithiol y dewis arall. Mae cymarebau cost a budd y rhaglen (BCR) yn ffordd arall o fynegi sut y mae manteision a chostau'r rhaglen yn cymharu ac yn hafal â manteision y rhaglen wedi eu rhannu â chostau'r rhaglen. I fanteision rhaglen orbwyso ei chostau, ac felly iddi gynnig gwerth am arian, dylai'r NPV cyffredinol fod yn gadarnhaol a dylai'r BCR fod yn uwch nag un.

2. Cefndir

Mae'r bennod hon yn rhoi cefndir y Rhaglen Hyfforddeiaethau a dynnwyd o'r gweithgareddau pwysu a mesur ac adolygu ar ddesg. Mae hefyd yn cymharu perfformiad hyd yn hyn â thargedau'r rhaglen am 2014-2022.

Pobl ifanc ddim mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET)

- 2.1 Parhaodd y gyfran o rai 16-18 mlwydd oed yng Nghymru nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth neu hyfforddiant, heblaw am ostyngiad byr yn 2005 a 2006, dros 10 y cant am y ddau ddegawd diwethaf, gan godi dros 12 y cant yn achlysurol. Dengys y ffigyrau dros dro diweddaraf (diwedd 2017) ei fod wedi gostwng i 9.5 y cant, y lefel isaf ers i ffigyrau cymharol ddod ar gael yn 1996.²
- 2.2 Mae'r gyfran o rai 19-24 oed sy'n NEET yn dilyn patrwm tebyg, gan barhau dros 17 y cant bob blwyddyn ac eithrio 2004, ac yn codi dros 22 y cant rhwng 2010 a 2012. Dengys y ffigyrau dros dro diweddaraf (diwedd 2017) ei fod ar 16.2 y cant o rai 19-24 oed, sydd yn gydradd isaf ers i ffigyrau cymharol ddod ar gael.³
- 2.3 Er na ellir ei gymharu yn uniongyrchol a'r prif ffigyrau, mae amcangyfrifon o'r gyfran o bobl ifanc sy'n NEET ar sail yr Arolwg Poblogaeth Blynnyddol, yn caniatáu cymharu yn uniongyrchol â'r Deyrnas Unedig yn ei chyfanrwydd. Mae'r amcangyfrifon diweddaraf am y flwyddyn hyd Fedi 2018, yn rhoi lefel uwch i Gymru i rai 16-18 oed (8.8% mewn cymhariaeth â 7.1%) a rhai 19-24 oed (15.2% mewn cymhariaeth â 14.1%).⁴
- 2.4 Dywed ymchwil wrthym y gall statws NEET tymor hir gael effeithiau niweidiol difrifol ar ragolygon unigolyn yn y farchnad waith yn y dyfodol, ei iechyd a nifer o ddeilliannau eraill. Gall hefyd gyfrannu at gyloch o amddifadedd sy'n effeithio ar ragolygon eu plant yn y farchnad lafur yn y dyfodol a'u cyfleoedd bywyd. Gan barhau â pholisi'r llywodraeth (Cymru a'r Deyrnas Unedig) ar raglenni dysgu seiliedig ar waith, dyluniwyd Hyfforddeiaethau, a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2011, i leihau'r gyfran o bobl ifanc 16-18 oed sy'n NEET yng Nghymru. Mae Hyfforddeiaethau yn cyfuno cymysgedd o hyfforddiant sgiliau meddal a hanfodol gyda chyfnod o brofiad gwaith. Mae'r rhaglen yn anelu at leihau'r gyfran o bobl ifanc yng Nghymru sydd yn NEET a hwyluso eu symud i waith neu ddysgu

² 2018, Pobl ifanc ddim mewn addysg cyflogaeth na hyfforddiant (NEET), Llyw.Cymru

³ 2018, Pobl ifanc ddim mewn addysg cyflogaeth na hyfforddiant (NEET), Llyw.Cymru

⁴ 2018, Pobl ifanc ddim mewn addysg cyflogaeth na hyfforddiant (NEET), Llyw.Cymru

pellach trwy alluogi pobl ifanc i oresgyn rhwystrau sy'n eu hatal rhag cael gwaith, ac i gynyddu hyder a chymhelliant y rhai sy'n cymryd rhan.⁵

Gwerthusiad Blaenorol

- 2.5 Rhedodd cylch cyllido gyntaf y Rhaglen Hyfforddeiaethau rhwng 2011 a 2015. Roedd yn rhaglen i Gymru Gyfan, gan ddefnyddio cyllid ESF ar gyfer Hyfforddeiaethau i gyfranogwyr yn Ardal Gydgyfeirio Cymru, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd erbyn hyn.
- 2.6 Fel rhan o asesiad ehangach o raglenni dysgu yn y gweithle Llywodraeth Cymru, cynhaliwyd gwerthusiad o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ystod ei gylch cyllido yn 2011-2015.⁶ Adroddodd y gwerthusiad bod tua 24,500 o unigolion wedi cwblhau Hyfforddeiaethau yn y cyfnod hyd Orffennaf 2014.
- 2.7 Gwelwyd bod y rhanddeiliaid yn cytuno yn gyffredinol am effeithiolrwydd yr Hyfforddeiaethau yn cefnogi rhai 16-18 mlwydd oed fel rhan o nodau rhaglen dysgu seiliedig ar waith Llywodraeth Cymru. Roedd cyflogwyr a hyfforddeion yn bositif am y rhaglen, gan ystyried ei bod yn gwneud cyfraniad gwerthfawr at barodrwydd y bobl ifanc dan sylw am waith. Yn gyffredinol, roedd dwy ran o dair o'r unigolion wedi symud ymlaen i gyrchfan bositif (a ddiffinnir fel symud i waith, hunangyflogaeth, gwaith gwirfoddol neu addysg ar lefel uwch) dri mis ar ôl cwblhau eu Hyfforddeiaethau yn 2012/13 (67%) a 2013/14 (68%); er y dylid nodi bod hyn yn cynnwys symud ymlaen o Ymgysylltu i ffrwd Lefel 1.
- 2.8 Cymysg oedd y record o ran cyflawni'r targedau ar gyfer ardaloedd Cydgyfeirio'r ESF (Gorllewin Cymru a'r Cymoedd); roeddent yn cael eu cyrraedd o ran nifer yn cwblhau (12,450 mewn cymhariaeth â'r targed o 12,120), cyfranogiad menywod (45% mewn cymhariaeth â'r targed o 42%) a mynd i mewn i gyflogaeth (26% mewn cymhariaeth â'r targed o 21%), ond nid oeddent yn cyrraedd y targed ar gyfer cael cymwysterau (36% mewn cymhariaeth â 61%) neu fynd ymlaen i addysg bellach (14% mewn cymhariaeth â'r targed o 18%).
- 2.9 Er gwaethaf barn gadarnhaol am Hyfforddeiaethau yn gyffredinol, yn y gwerthusiad gwreiddiol roedd rhai rhanddeiliaid yn mynegi pryderon ymarferol penodol yn ymwneud â materion fel staffio'r darparwyr, diffyg hyblygrwydd ac ymgysylltu â

⁵ 2016, Cynllun gweithredu ar gyfer gweithrediad 2014-2022: Hyfforddeiaethau (Dwyrain Cymru neu Orllewin Cymru a'r Cymoedd), Llyw.Cymru

⁶ 2016, York Consulting et al, Gwerthusiad o raglen dysgu seiliedig ar waith 2011-15: Hyfforddeiaethau

rhanddeiliaid. Roedd pryderon hefyd nad oedd unigolion a ddsbarthwyd fel Haen 2⁷ yn y model pum haen a ddefnyddiwyd yn y Fframwaith Ymgysylltu a Symud Ymlaen (YEPF) yn cael digon o gefnogaeth un i un neu ddysgu ychwanegol. Roedd pryderon hefyd am y gyfran o bobl ifanc sy'n cael eu cyfeirio at Brentisiaethau ar ôl cwblhau Hyfforddeiaeth.

2.10 Gwnaeth y gwerthusiad nifer o argymhellion ar gyfer newidiadau i'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, gan gynnwys⁸:

- Pwyslais ar ennyn ymlyniad cyflogwyr i sicrhau bod digon o ddarpariaeth o leoliadau gwaith da, yn arbennig ar gyfer sefydliadau yn y trydydd sector er mwyn sicrhau cyfleoedd i hyfforddeion sydd ag anghenion ychwanegol.
- Monitro'r gyfran o leoliadau gwaith mewn mannau gwaith 'real' a 'dynwaredol', o bosibl trwy ychwanegiadau at Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR).
- Ymestyn cefnogaeth lai dwys o gyfnod o bedair wythnos i wyth wythnos.
- Hwyluso mwy o gydweithio rhwng darparwyr Hyfforddeiaethau.
- Egluro rôl Gyrfa Cymru.
- Adolygiad o ddulliau marchnata cenedlaethol a lleol.
- Adolygiad o elfennau'r rhaglen i sicrhau bod yr elfen Ymgysylltu yn cynnig digon o gefnogaeth, wedi ei theilwrio i'r cohort cymwys i gyd, a bod yr elfen Lefel 1 a'r ffrwd Pont at Waith wedi gwella'r nifer sy'n symud ymlaen i Brentisiaethau.
- Adolygiad o gefnogaeth ychwanegol i ddysgwyr i sicrhau ei fod yn cael ei ddefnyddio pan fydd ei angen.
- Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod data yn cael ei gyhoeddi a'i adolygu mewn cymhariaeth â thargedau ESF.

Y rhaglen bresennol

Nodau a Strwythur

2.11 Nod y Rhaglen Hyfforddeiaethau bresennol yw lleihau'r gyfran o rai 16-19 mlwydd oed yng Nghymru sy'n cael eu galw yn NEET a hwyluso eu symud i waith neu addysg bellach, a chynyddu hyder a chymhelliant y rhai sy'n cymryd rhan.

2.12 Sicrhawyd cyllid ESF dan:

- Echel Blaenoriaeth 3: Cyflogaeth a Chyrhaeddiad Pobl Ifanc.

⁷ Rhai 16 ac 17 mlwydd oed di-waith, sy'n hysbys i Gyrfa Cymru, nad ydynt ar gael ar gyfer addysg, gwaith na hyfforddiant

⁸ 2016, York Consulting et al, Gwerthusiad o raglen dysgu seiliedig ar waith 2011-15: Hyfforddeiaethau

- Amcan penodol 1: Lleihau diweithdra a'r nifer o rai 16-24 oed nad ydynt mewn Cyflogaeth, Addysg neu Hyfforddiant (NEET).⁹
- 2.13 Mae Cynllun Gweithredol Hyfforddeiaethau 2014 i 2022 yn nodi'r elfennau gofynnol canlynol ar gyfer Hyfforddeiaeth¹⁰:
- Cefnogaeth un i un i hyfforddeion i gael mentora a chyfarwyddyd gyrfa.
 - Cyrsiau byr, rhyngweithiol, galwedigaethol sy'n berthnasol i fyd gwaith.
 - Sgiliau rhifedd a llythrennedd.
 - Sgiliau cyflogadwyedd.
 - Sgiliau bywyd.
 - Rhyngweithio gyda chyflogwyr, neu brofiad gwaith.
- 2.14 Mae'r Cynllun Gweithredol yn ymrwymo Llywodraeth Cymru i adolygu gweithrediad y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn gyson i sicrhau bod canfyddiadau'r gwerthusiad o'r cyfnod blaenorol (sy'n cael ei ddisgrifio uchod) yn cael eu cynnwys yn y rhaglen.
- 2.15 Mae tair ffrwd i'r Rhaglen Hyfforddeiaethau: Ymgysylltu, Lefel 1 a Phont at Waith.¹¹
- **Ymgysylltu:** Anelwyd y ffrwd Ymgysylltu at bobl ifanc sydd naill ai â rhwystrau i'w hatal rhag dysgu pellach a chyflogaeth neu sydd angen cadarnhad o ffocws galwedigaethol dewisedig neu lwybr i symud ymlaen. Mae'n golygu dynodi ac asesu rhwystrau, lleoliadau gwaith â phwyslais galwedigaethol, hyfforddiant yn y sgiliau gofynnol a chyfle i gwblhau cymwysterau Lefel Mynediad (fframwaith QCF neu NQF) neu Lefel 2 ac is (fframwaith Sgiliau Hanfodol Cymru).
 - **Lefel 1:** Anelwyd y ffrwd Lefel 1 at bobl ifanc sydd eisoes wedi cael pwyslais galwedigaethol ac wedi cael eu hasesu fel rhai sy'n gallu cwblhau cymhwyster Lefel 1 ond nid un Lefel 2 neu uwch. Mae'n golygu dynodi rhwystrau sy'n atal dysgu, ac yn anelu at ymdrin â nhw trwy gyflawni cymhwyster Lefel 1 (fframwaith QCF neu NQF) neu Lefel Mynediad 3 i Lefel 2 (fframwaith Sgiliau Hanfodol Cymru) sy'n berthnasol i yrfa trwy ddefnyddio lleoliadau gwaith, gwaith cymunedol a gwirfoddol a dysgu mewn canolfan.
 - **Pont at Waith:** Anelwyd y ffrwd Pont at Waith at bobl ifanc sydd yn canolbwyntio ar alwedigaeth, yn barod am waith ac wedi cwblhau o leiaf un o'r ddwy ffrwd

⁹ Gweler 2016, Cyfarwyddyd ar ddiffiniadau o ddangosyddion, gofynion data a thystiolaeth: ESF: Blaenoriaeth 3: Cyflogaeth a chyrhaeddiad pobl ifanc, Llyw.Cymru

¹⁰ 2016, Cynllun gweithredu ar gyfer gweithrediad 2014-2022: Hyfforddeiaethau (Dwyrain Cymru neu Orllewin Cymru a'r Cymoedd), Llyw.Cymru

¹¹ 2015, Manyleb a chyfarwyddyd rhaglen dysgu seiliedig ar waith, Llyw.Cymru

arall. Os ydynt wedi cwblhau'r ffrwd Ymgysylltu rhaid iddynt fod yn uwch na Lefel 1; os ydynt wedi cwblhau Lefel 1 rhaid iddynt fod wedi cwblhau'r cymwysterau Lefel 1 gofynnol. Mae'r ffrwd hon yn darparu elfennau o gymwysterau Lefel 2 (fframwaith QCF) i brofi gallu galwedigaethol, Tystysgrifau Technegol (o fframwaith Prentisiaeth priodol) a/neu gymwysterau Lefel 2 (fframwaith Sgiliau Hanfodol Cymru). Wrth recriwtio i leoliad Hyfforddeiaeth, mae bwriad i gyflogwyr gynnig gwaith i bobl ifanc ar ôl iddynt gwblhau'r Hyfforddeiaeth.

Themâu Trawsbynciol

2.16 Fel amod o gyllid ESF, mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi ymgorffori'r themâu trawsbynciol canlynol: cyfleoedd cyfartal, datblygiad cynaliadwy a thaclo tlodi.

- **Cyfleoedd Cyfartal:** Mae'n ofynnol i ddarparwyr gael polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth addas yn eu lle i sicrhau bod yr holl bobl ifanc cymwys yn cael mynediad cyfartal i gyfleoedd Hyfforddeiaethau beth bynnag fo eu nodweddion a ddiogelir. Rhaid i ddarparwyr adolygu eu perfformiad yn flynyddol, ac anelu at herio stereoteipiau a thaclo gwahaniaethu.
- **Datblygu cynaliadwy:** Un o ofynion derbyn cyllid ESF yw bod raid i ddarparwyr gefnogi ac annog datblygu cynaliadwy. Ar ddechrau'r cylch cyllido hwn roedd yn ofynnol i ddarparwyr y Rhaglen Hyfforddeiaethau gael strategaeth wedi ei chofnodi ar gyfer Addysg dros Ddatblygu Cynaliadwy a Dinasyddiaeth Fyd-eang. Fodd bynnag, erbyn hyn disodlwyd hon gan Ddeddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol. Mae'n ofynnol i ddarparwyr gael strategaeth wedi ei chofnodi yn cwmpasu ymrwymiad ac arweinyddiaeth, rheolaeth drefniadol, dysgu ac addysgu a chymuned a phartneriaethau, gan nodi nodau llesiant:
 - Cymru lewyrchus;
 - Cymru gydnerth;
 - Cymru iachach;
 - Cymru sy'n fwy cyfartal;
 - Cymru o gymunedau cydlynus;
 - Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu; a
 - Chymru sy'n gyfrifol ar lefel byd-eang.

Dylai'r strategaeth gael ei hadolygu yn flynyddol. Gofynnir i ddarparwyr hefyd roi adroddiad am eu dull o ymdrin â Buddion Cymunedol i Grŵp Sgiliau, Addysg Uwch a Dysgu Gydol Oes Llywodraeth Cymru.

- **Trechu tlodi:** Gall Hyfforddeiaethau helpu i drechu tlodi trwy gynyddu sgiliau a phrofiad hyfforddeion a thrwy hynny gynyddu eu potensial yn y farchnad waith. Yn ychwanegol, rhoddir lwfans heb brawf modd i'r holl hyfforddeion o £30 yr wythnos i'r rhai yn y ffrwd Ymgysylltu a £50 yr wythnos i'r rhai sydd yn y ddwy ffrwd arall. Telir hefyd am gostau teithio o hyd at 10 y cant o'r lwfans wythnosol.

Cymhwyster

- 2.17 Mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau bresennol ar gael i unigolion sy'n bodloni'r meini prawf canlynol¹²:
- Yn 16 i 19 oed ar gychwyn yr Hyfforddeiaeth, neu yn 15 oed wrth orffen addysg amser llawn ac yn troi yn 16 cyn y cyntaf o'r mis Medi canlynol.
 - Dim mewn addysg, gwaith na hyfforddiant (NEET).
 - Yn byw yng Nghymru fel arfer.
 - Yn bodloni meini prawf manyleb y rhaglen (e.e. o ran asesu angen).
- 2.18 Dylid nodi bod yr ystod oedran 16-18 oed a'r meini prawf hyd at Lefel 2 (fel y'u disgrifir ar gyfer y ffrydiau unigol uchod) ar gyfer Rhaglen Hyfforddeiaethau Cymru yn wahaniaethau allweddol mewn cymhariaeth â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn Lloegr, lle mae pobl ifanc gyda chymwysterau hyd at Lefel 3, 16-24 oed (neu 25 os oes ganddynt Gynllun Addysg, Iechyd a Gofal) yn gallu cymryd rhan.

Cofrestru

- 2.19 Dan y rhaglen bresennol, trwy Gyrfa Cymru y ceir cyfeiriadau i'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd hyn yn gyfeiriad uniongyrchol gan gynghorydd Gyrfa Cymru ar ôl asesiad o anghenion unigolyn. Cyfeiriadau o'r fath yw'r unig ddull cofrestru ar gyfer y ffrydiau Ymgysylltu a Phont at Waith. Fodd bynnag mae'n bosibl i unigolion cymwys gyfeirio eu hunain i'r ffrwd Lefel 1, er ei bod yn ofynnol iddynt gwblhau cyfweiliad cyfarwyddyd galwedigaethol gyda chynghorydd Gyrfa Cymru er mwyn cael ffurflen gais.¹³
- 2.20 Ar ôl eu cyfeirio, cyfrifoldeb y darparwyr yw cynnal cyfweiliad cychwynnol, cynefino ac asesiad cychwynnol, ac i ddatblygu a monitro cynllun dysgu unigol.

¹² 2015, Manyleb a chyfarwyddyd rhaglen dysgu seiliedig ar waith, Llyw.Cymru

¹³ 2015, Manyleb a chyfarwyddyd rhaglen dysgu seiliedig ar waith, Llyw.Cymru

Rheoli Data

- 2.21 Cyflwynir yr holl ddata yn electronig gan ddarparwyr trwy'r system LLWR. Fe'i defnyddir i dynnu cyllid ESF i lawr trwy'r System Reoli Data Ewropeaidd (EDMS), y mae data yn cael ei lawrlwytho iddo o'r system LLWR. Mae'r data yn cael ei wirio gan Wasanaeth Sicrhau a Llywodraethu Darparwyr Llywodraeth Cymru i sicrhau ei fod yn cyfateb ag amodau manyleb y rhaglen a chontractau darparwyr. Defnyddir data hefyd gan Lywodraeth Cymru i asesu cyfraddau cyfranogiad yn ôl nodweddion a ddiogelir ac i fonitro cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Safonau

- 2.22 Er mwyn sicrhau safon y rhaglen, mae'n ofynnol i ddarparwyr gwblhau Adroddiadau Hunan Asesiad blynyddol a Chynlluniau Datblygu Ansawdd, yn seiliedig ar gyfarwyddyd Llywodraeth Cymru. Mae Llywodraeth Cymru yn cynnal adolygiad blynyddol ar sail risg trwy ei swyddogaeth Perfformiad Darparwyr, gan roi adroddiad ar gynnydd mewn cymhariaeth â meincnodau allweddol i Weinidogion.
- 2.23 Dylid nodi hefyd, yn 2017, bod Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi safonau proffesiynol newydd ar gyfer ymarferwyr addysg bellach a dysgu yn seiliedig ar waith. Nod y safonau newydd, a luniwyd ar y cyd â chynrychiolwyr o'r sector, yw cefnogi'r holl ymarferwyr i ymgysylltu â dysgu proffesiynol.¹⁴

Cymorth Gwaith Cymru

- 2.24 Bydd Llywodraeth Cymru yn disodli'r set bresennol o raglenni sgiliau cyflogadwyedd gan gynnwys Hyfforddeiaethau, Twf Swyddi Cymru, React a'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd gydag un rhaglen cyflogadwyedd newydd: Cymorth Gwaith Cymru. Bydd y rhaglen hon yn cefnogi cyflawni ymrwymiad i Raglen y Llywodraeth Llywodraeth Cymru, Symud Cymru Ymlaen i ail-siapiro cefnogaeth cyflogadwyedd i'r holl unigolion ac mae'n rhan bwysig o Gynllun Cyflogadwyedd y Llywodraeth.
- 2.25 Bydd y rhaglen yn cefnogi unigolion sy'n 16¹⁵ oed a hŷn ac yn sicrhau eu bod yn cael y gefnogaeth bwrpasol angenrheidiol i symud tuag at, a mynd i, addysg, gwaith neu hyfforddiant cynaliadwy. Bydd hyn yn rhoi mwy o bwyslais ar ymgysylltu â

¹⁴ [Safonau proffesiynol](#)

¹⁵ Bydd unigolion sy'n 15 oed wrth fynd i mewn i'r rhaglen hefyd yn cael eu hystyried ar ei chyfer os bydd eu dyddiad cofrestru ar ôl y dyddiad pan fyddant yn gorffen eu haddysg yn y Mehefin cyn eu pen-blwydd yn 16 ym Mehefin, Gorffennaf neu Awst yr un flwyddyn.

chyflogwyr a bydd yn darparu cefnogaeth barhaus i unigolion wrth iddynt symud ymlaen i addysg, gwaith neu hyfforddiant.

- 2.26 Yr unig beirianwaith cyfeirio i mewn i'r rhaglen fydd trwy'r gwasanaeth Cymru'n Gweithio fydd yn cael ei gyflawni gan Gyrfa Cymru. Bydd unigolion yn cael asesiad annibynnol a phroffesiynol mwy trylwyr ar sail anghenion trwy broses cyngor a chyfarwyddyd a fydd yn dynodi eu cryfderau a'u rhwystrau o ran mynd i mewn i addysg, hyfforddiant neu waith a'u cynnal. Bydd cyngorwyr yn cefnogi'r unigolyn trwy ddynodi rhwystrau sy'n atal cyflogaeth, y llwybr gorau at gyflogaeth, a thrwy eu cyfeirio at yr ymyrraeth/ymyraethau mwyaf addas sydd ar gael i fodloni eu hanghenion orau.
- 2.27 Bydd tair ffrwd i Cymorth Gwaith Cymru: Ymgysylltu ag Ieuencid, Hyfforddiant Ieuencid ac Oedolion.
- **Ymgysylltu ag Ieuencid:** Mae'r ffrwd hon ar gyfer unigolion 16-18 oed¹⁶ sydd ymhellach o'r farchnad lafur (NEET), gyda rhwystrau sylweddol neu niferus i'w hatal rhag cael gwaith, addysg neu hyfforddiant cynaliadwy. Bydd yn cynnig cefnogaeth ddwys, wedi ei theilwrio, arbenigol i ymdrin â rhwystrau ac mae'n anelu at symud pobl ifanc ymlaen i waith, addysg neu hyfforddiant.
 - **Hyfforddiant Ieuencid:** Mae'r ffrwd hon ar gyfer unigolion 16-18 oed sy'n nes at y farchnad waith yn barod, ond sydd angen gwell sgiliau o ran cyflogadwyedd, ffocws cliriach ar eu gyrfa a gwell sgiliau yn gysylltiedig â gwaith. Bydd yn cynnig cefnogaeth i ymdrin â rhwystrau ac mae'n anelu at baratoi a chefnogi pobl ifanc ymlaen i waith, addysg neu hyfforddiant.
 - **Oedolion:** Mae'r ffrwd hon ar gyfer unigolion 18 oed a hŷn sydd ag un neu fwy o rwystrau i'w hatal rhag cael gwaith sicr, cynaliadwy neu ystyrion. Bydd yn cynnig cefnogaeth wedi ei theilwrio, hyblyg a blaengar i ymdrin â rhwystrau ac mae'n anelu at symud oedolion i waith sicr a chynaliadwy.
- 2.28 Mae Cymorth Gwaith Cymru yn adeiladu ar ganfyddiadau gwerthusiad sylweddol a thystiolaeth ymchwil o raglenni Llywodraeth Cymru, gan gynnwys canfyddiadau o'r gwerthusiad o gymal 2011-15 o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau a gwerthusiadau o

¹⁶ Cynigir cymhwyster estynedig i unigolion hyd at 19 oed a chan gynnwys hynny wrth gael mynediad sydd a datganiad/au o angen/anghenion addysgol arbennig (neu oedd ag anghenion cyfatebol ac oedd yn dilyn rhaglen adolygu gyfatebol) yn yr ysgol; ac nad ydynt mewn addysg amser llawn, gwaith na hyfforddiant (NEET); ac wedi cael eu hasesu gan wasanaeth Cymru'n Gweithio fel rhai addas ar gyfer y rhaglen.

raglenni eraill fel ReAct, Twf Swyddi Cymru a'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd. Mae hefyd yn tynnu ar wersi a ddysgwyd o weithgareddau eraill tebyg yn genedlaethol a rhyngwladol. Bydd y rhaglen yn cael ei chaffael yn ystod 2019.

Canfyddiadau Allweddol

3. Strwythur y rhaglen

Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â strwythur y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mae'n seiliedig ar:

- Cyfweiliadau manwl, wedi eu strwythuro yn rhannol gyda saith o Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid.
- Y rownd gyntaf o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 17 o ddarparwyr ac isgcontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Arolwg ar y ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau.

Canfyddiadau allweddol:

- Mae'r rhan fwyaf o swyddogion, partneriaid a darparwyr yn cytuno bod y strwythur cyffredinol a'r dull o ran y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn gywir. Mae ymatebwyr yn ystyried y rhaniad i wahanol ffrydiau yn nodwedd gadarnhaol o'r rhaglen, gan gynnig lefelau gwahanol o gyfle y gellir eu targedu ar gyfer anghenion gwahanol dysgwyr.
- Prin yw'r defnydd o'r ffrwd Pont at Waith o'r rhaglen oherwydd yr amgyffrediad bod y cynnig yn gyfyngol, gofynion y model talu, a manteision ariannol cymharol cynigion tebyg (fel y rhaglenni Prentisiaethau a Thwf Swyddi Cymru).
- Yn gyffredinol mae cyflogwyr sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen yn ystyried mai ei chryfderau allweddol yw'r cyfle i bobl ifanc gael profiad gwaith a sgiliau trwy'r rhaglen, a'i bod yn cynnig dewis gwahanol i unigolion nad yw eu hanghenion wedi cael eu cyflawni yn llawn trwy ddarpariaeth prif-ffrwd.
- Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr yn defnyddio consortia neu drefniadau is-gontractio i gyflawni'r rhaglen, gan gynnwys peth defnydd o bartneriaid trydydd sector i ymgysylltu yn well a chefnogi grwpiau targed sy'n anos eu cyrraedd.
- Mae darparwyr Hyfforddeiaethau, swyddogion a phartneriaid yn cyfarfod yn gyson mewn rhwydweithiau a drefnir gan Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol

Cymru. Mae mwyafrif llethol yr ymatebwyr yn ystyried bod y rhain yn gyfle defnyddiol i rannu profiadau, llwyddiannau a sialensiau wrth gyflawni'r rhaglen.

- Teimlai'r swyddogion a'r partneriaid bod y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cyd-fynd yn dda â pholisïau a blaenoriaethau Llywodraeth Cymru ac mae'n bwysig wrth helpu i atal pobl ifanc rhag mynd i statws NEET tymor hir a chadw pobl allan o dlodi.
- Teimlai darparwyr yn gyffredinol bod y rhaglen yn cyd-fynd yn dda gyda'r rhaglen Prentisiaethau, oedd yn cael ei amgyffred fel llwybr naturiol i'w ddilyn wedyn, ac, i raddau llai, gyda'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd a rhaglenni Twf Swyddi Cymru.

Dyluniad a rheolaeth y rhaglen

Amgyffrediad o'r model

- 3.1 Roedd darparwyr, swyddogion a phartneriaid yn gadarnhaol am ddiben a bwriad y Rhaglen Hyfforddeiaethau, gan ystyried ei bod yn ddull effeithiol o gefnogi'r cohort hwn o bobl ifanc. Ar adeg yr ail gomisiynu teimlid bod angen rhagor o amser i 'ymwreiddio' y strwythur cymharol newydd oedd i'r rhaglen; fel y cyfryw, dim ond newidiadau bychan iawn oedd wedi eu gwneud yn y fanyleb ar gyfer y cymal hwn o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Serch hynny, mae datblygiad Cymorth Gwaith Cymru yn ceisio ymdrin â diffyg cyswllt a ddynodwyd rhwng dyluniad y rhaglen a darparu'r rhaglen yn arbennig i bobl ifanc anos eu cyrraedd.
- 3.2 Fel yr amlinellwyd yn gynharach yn yr adroddiad, mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn gweithredu ar draws tair ffrwd: Ymgysylltu, Lefel 1 a Phont at Waith. Mae'r holl ddarparwyr ar contract i ddarparu Hyfforddeiaethau yn darparu gwasanaethau yn weithredol yn y ffrydiau Ymgysylltu a Lefel 1 (yn fras yn gweithredu gyda dau draean o'r rhai sy'n cymryd rhan ar Ymgysylltu a thraean ar ddarpariaeth Lefel 1). Fodd bynnag, nid yw'r rhan fwyaf o ddarparwyr yn cyflawni'r ffrwd Pont at Waith o'r Rhaglen. Mynegodd y rhan fwyaf o'r swyddogion a'r partneriaid bryderon am y ffrwd Pont at Waith, ac roeddent yn ymwybodol bod y nifer sy'n dilyn y ffrwd hon yn isel a all gyfyngu ar gyfleoedd i symud ymlaen. Mae'r ffrwd Pont at Waith yn absennol bron yn llwyr o'r gwasanaethau a gynigir gan ddarparwyr, ac, mewn sawl cyfweiliad, nododd darparwyr hyfforddiant eu bod yn anghyfarwydd gyda'r hyn y gellid ei gynnig trwy'r ffrwd hon. Dynododd nifer o ddarparwyr hefyd eu bod yn amgyffred bod y ffrwd Pont at Waith yn gorgyffwrdd â'r rhaglen Prentisiaethau, y maent yn fwy

tebygol o gyfeirio pobl ifanc iddi. Yn y lleiafrif o achosion lle'r oedd y ffrwd Pont at Waith yn gyfarwydd, roedd y darparwyr a ymatebodd yn disgrifio natur gyfyngol y cynnig, gofynion y model talu a manteision ariannol cymharol cynigion tebyg (yn bennaf trwy'r rhaglenni Prentisiaethau a Thwf Swyddi Cymru).

- 3.3 Yn nodweddiadol roedd ymatebwyr yn disgrifio'r cynnig fel cam defnyddiol yn y daith tuag at waith, gan roi blas i'r hyfforddeion o sector neu alwedigaeth benodol gan adael iddynt, yn dilyn y cyfle hwnnw, i newid eu meddwl a dilyn llwybr gwahanol.

Rwy'n meddwl bod rhai o'r bobl ifanc yma angen cerrig camu bach iddynt fedru symud ymlaen. (Un o swyddogion Llywodraeth Cymru)

- 3.4 Mae strwythur y rhaglen, wedi ei gwahanu yn ffrydiau, hefyd yn cael ei groesawu yn eang. Mae darparwyr yn dynodi bod Ymgysylltu a Lefel 1 yn allweddol i'r cynnig gan y byddai Ymgysylltu ar ei ben ei hun yn cael ei ystyried yn annigonol i symud llawer o bobl ifanc ymlaen i waith, tra bod Lefel 1 yn cynnig cam ymlaen o ran cymwysterau a gweithgaredd ac yn cyflwyno'r angen am fwy o ymrwymiad gan yr un sy'n cymryd rhan.

- 3.5 Ar hyn o bryd, yn dilyn cyfeiriad gan Gyrfa Cymru a fydd yn defnyddio'r TRF i asesu anghenion unigol, mae darparwyr yn penderfynu pa ffrwd o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau mae hyfforddeion yn mynd iddi. I'r mwyafrif (13 allan o 17 o ddarparwyr) pennir y dyraniad trwy'r asesiad cychwynol lle maent yn dynodi'r lefel y mae'r dysgwr wedi canolbwyntio ar alwedigaeth neu sector penodol, ynghyd â dod o hyd i unrhyw rwystrau penodol sy'n atal dysgu a chyflogaeth. Mae'r asesiad hwn, i'r rhan fwyaf o ddarparwyr, yn broses anffurfiol lle maent yn asesu parodrwydd y dysgwr am waith. Yn y ffrwd hon yn nodweddiadol maent yn ystyried cymwysterau blaenorol y dysgwr ac a oes gan yr unigolyn unrhyw rwystrau difrifol, fel digartrefedd, cyfrifoldebau gofalu neu broblemau cam-drin sylweddau.

'Mae ymgysylltu yn canfod pobl sy'n cael eu galw yn rhai nad oes ganddynt ffocws (llai na 2 D yn TGAU) sydd yn aml yn dod o gefndiroedd teuluoedd problemus. Rydym yn eu rhoi mewn amgylchedd ymarferol ac yn rhoi dysg eang iddynt gan gynnwys am fywyd a datblygu eu haeddfedrwydd ac ati.'
(Darparwr)

- 3.6 Mewn un enghraifft, dywedodd darparwr hefyd bod dyrannu i ffrwd yn yr Hyfforddeiaethau yn cael ei bennu gan y cyfeiriad y mae'r darparwr yn ei dderbyn

gan Gyrfa Cymru. Mae'r ffurflen gyfeirio, awgrymodd y darparwr, yn dynodi lefel sgil y dysgwr yn ogystal ag amlygu unrhyw rwystrau sy'n bodoli.

- 3.7 Beth bynnag oedd y ffrwd yr oedd y person ifanc wedi cymryd rhan ynddi, teimlid bod y gefnogaeth sy'n cael ei rhoi fel arfer trwy Hyfforddeiaeth yn galluogi person ifanc i ddatblygu sylfaen eang o sgiliau gwell, yn arbennig yng nghyswllt cyflogadwyedd a sgiliau meddal, fel hyder, dyheadau, rhyngweithio cymdeithasol ac aeddfedrwydd yn arbennig.
- 3.8 Roeddent hefyd yn croesawu'r hyblygrwydd a'r annibyniaeth i ddynodi'r gefnogaeth yr oeddent yn ystyried oedd fwyaf addas a pherthnasol i symud person ifanc ar hyd y daith honno.

Heb y cyllid a'r hyblygrwydd, yn sicr y mae Ymgysylltu yn ei gynnig, byddai gennym gorff sylweddol o fyfyrwyr a fyddai'n cael trafferth mynd trwy gymhwyster L1. (Darparwr)

Os ydym yn gwybod bod gan ddysgwyr gyfrifoldebau gofalu neu eu bod yn cael trafferth gallwn leihau eu horiau neu'r nifer o ddyddiau i wneud iddo weithio o'u cwmpas hwy. Os bydd arnynt angen cefnogaeth ychwanegol byddwn yn sicrhau bod hynny ar gael. Weithiau byddwn yn ymestyn ymgysylltu i'r rhai sydd ei angen neu, i'r gwrthwyneb, gallwn roi rhai ar y llwybr cyflym i Lefel 1. (Darparwr)

...y darparwr sy'n penderfynu gwneud yr hyn y mae am ei wneud gyda'r unigolyn, i'w symud ymlaen. (Partner)

- 3.9 Roedd swyddogion a phartneriaid yn hyderus y byddai'r rhaglen yn cyflawni ei thargedau cyffredinol, ond roedd pryderon bod cyfranogiad yn bennaf ar Ymgysylltu a Lefel 1 (yn hytrach na Phont at Waith) a bod cynnydd dilynol yn aml o fewn y rhaglen neu i gyrsiau Addysg Bellach ac nid ar y lefel Pont at Waith neu ddeilliannau eraill fel cyflogaeth neu Brentisiaethau. Fodd bynnag, roedd rhai darparwyr hefyd yn teimlo nad oedd y Rhaglen Hyfforddeiaethau bob amser yn rhoi digon o sylfaen i symud ymlaen i'r rhaglen Prentisiaethau. Disgrifiodd darparwyr o'r fath yr hyfforddeion fel rhai oedd ag anghenion a rhwystrau cymhleth yn aml fel problemau ymddygiad a/neu fywydau cythryblus gartref oedd yn gofyn am ragor o gefnogaeth i'w galluogi i ddod yn barod am waith. Yn yr achosion hyn, roedd y darparwyr yn nodweddiadol yn cyfeirio dysgwyr at wasanaethau eraill yr oeddent yn

credu allai gynnig y gefnogaeth fwyaf addas ac effeithiol i ymdrin â'r anghenion unigol mwy cymhleth.

- 3.10 Mae symud dysgwyr o Ymgysylltu i Lefel 1 yn arwain at daliadau ychwanegol i'r darparwr. Mewn rhai enghreifftiau mae hyn yn risg, gan y gall arwain at weld unigolion yn cael eu rhoi ar y ffrwd Ymgysylltu yn amhriodol (ac yna yn symud ymlaen yn gyflym i'r ffrwd nesaf, gan arwain at daliad) neu unigolion ar y ffrwd Ymgysylltu ac yn symud ymlaen i Lefel 1 pan fyddai llwybr gwahanol, at Addysg Bellach er enghraifft, yn fwy addas.
- 3.11 Fodd bynnag, nododd un partner, yn ymarferol, nad oedd y lefel Ymgysylltu yn gweithio fel yr oedd wedi ei fwriadu. Mae'r cyfyngiadau ar allu darparwyr oherwydd yr amser a roddir iddynt i weithio gyda hyfforddeion, a'u dymuniad i gyrraedd targedau perfformiad trwy sicrhau bod y cyfranogwyr yn dangos cynnydd cadarnhaol o fewn pedair wythnos o orffen, wedi golygu eu bod yn llai abl i deilwrio eu cynnig yn ôl anghenion unigol y dysgwyr.
- 3.12 O ran dull cyflwyno, cyfeiriodd nifer o ddarparwyr at symud i fwrdd yn gynyddol oddi wrth y dull traddodiadol mewn dosbarth, a'u bod yn hytrach yn dod o hyd i brofiadau oedd â gogwydd galwedigaethol a'u cynnig (yn y gweithle yn aml) i helpu hyfforddeion i ddynodi beth y maent am ei wneud a'r yrfa y maent am ei dilyn. Mewn un enghraifft, disgrifiodd darparwr bartneriaeth sydd ganddynt gyda chaffi lleol, y mae rhai o'u hyfforddeion yn gwneud lleoliad gwaith yno, gan roi sgiliau gwasanaeth cwsmeriaid i'r hyfforddeion. Mae'n ddealedig y bydd galluogi lleoliadau gwaith yn y caffi yn gadael i hyfforddeion ddatblygu eu sgiliau mewn 'amgylchedd gysgodol,' tra mae holl elw'r caffi yn mynd i'r hosbis gerllaw.
- 3.13 Dan y model Hyfforddeiaethau presennol, nid yw'r cyfranogwyr sydd wedi cyrraedd y trothwy Lefel 2 (cyfatebol i bump TGAU A*-C) neu uwch yn gymwys ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mynegodd rhai darparwyr bryderon y gall pwyslais ar gyrhaeddiad anwybyddu sialensiau o gwmpas hunanhyder a sgiliau meddal eraill, diffyg profiad gwaith blaenorol ac ymddygiad addas yn y gweithle a all danseilio pa mor barod yw person ifanc ar gyfer gwaith. Yn yr enghreifftiau hyn, roedd darparwyr yn ystyried bod Hyfforddeiaethau yn fodel addas i'w cefnogi.
- 3.14 Yn yr un modd, awgrymodd nifer o ddarparwyr y byddai ehangu'r grŵp oedran cymwys ar gyfer y rhaglen yn fuddiol ar gyfer cefnogi grŵp ehangach i gael mynediad at hyfforddiant a gwaith. Yn nodweddiadol, maent yn awgrymu y dylai

Hyfforddeiaethau fod ar gael hyd at 20 oed. Fodd bynnag, dylid nodi bod gan unigolion hawl i fudd-daliadau o 18 oed, sy'n golygu na fydd Hyfforddeiaethau, efallai, y dewis mwyaf atyniadol yn y tymor byr ac mae cefnogaeth arall ar gael iddynt a all fod yn fwy addas.

Safbwynt cyflogwyr

- 3.15 Cymerodd cyfanswm o 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau ran mewn arolwg cyflogwyr. Yn gyffredinol mae cyflogwyr sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen yn ystyried mai ei chryfderau allweddol yw'r cyfle i bobl ifanc gael profiad gwaith a sgiliau, a'i bod yn cynnig dewis gwahanol i unigolion nad yw eu hanghenion wedi cael eu cyflawni yn llawn trwy ddarpariaeth prif-ffrwd:

Cryfder allweddol y rhaglen yw ei bod yn cynnig rhwyd ddiogelwch i'r rhai sy'n llithro trwy'r craciau yn y system addysg brif-ffrwd. Mae'n cynnig llwybr cynnydd y gellir ei gyflawni a chyfle i ddatblygu sgiliau na fyddai gan y rhai sy'n cymryd rhan fel arfer. Mae'n cynnig cyfle i rywun drawsnewid ei fywyd yn llwyr. (Cyflogwr)

Rwy'n meddwl ei bod yn beth da ein bod yn gallu darparu cynllun i bobl ifanc sy'n gadael yr ysgol nad ydynt yn barod am addysg uwch neu waith, mae yn llenwi bwlch...(Cyflogwr)

Mae'n gweithio'n dda, maent yn dod allan ohoni gyda chymhwyster ond yn bennaf maent yn cael profiad ac mae'n amlwg yn fantais i gyflogwr gael gweld y gwahaniaeth yr ydych wedi ei wneud iddynt. (Cyflogwr)

- 3.16 Soniodd eraill am yr hyblygrwydd a'r berthynas barhaus sydd ganddynt â'r darparwyr hyfforddiant.

Mae'n hyblyg iawn ac mae'r darparwyr yn hawdd iawn mynd atynt ac yn agored hefo ni. Maen nhw yn dweud ymlaen llaw os ydynt yn meddwl bod y person ifanc yn mynd i lwyddo felly maen nhw'n agored iawn am eu barn ac yn rhoi rhybudd i ni os byddan nhw'n meddwl y gallan nhw ein gadael i lawr. (Cyflogwr)

- 3.17 Ni allai tri chwarter y cyflogwyr a holwyd naill ai ddynodi unrhyw wendid yn y rhaglen (14) neu unrhyw welliannau y gellid eu gwneud (22). Awgrymodd ychydig dros bumed ran (10) y gallai ansawdd cyffredinol y gwasanaeth a gynigir gan

ddarparwyr gael ei wella, yn arbennig gallu darparwyr i ysgogi hyfforddeion sy'n ymwneud â'r rhaglen a sicrhau eu bod yn trefnu apwyntiadau. Teimlai nifer debyg (11) y gellid gwella'r cyfathrebu gan ddarparwyr yr hyfforddiant, er enghraifft trwy gyfarfodydd amlach a thrwy roi gwybodaeth fwy manwl am y dysgwr cyn y lleoliad gwaith. Teimlai saith o gyflogwyr (7) yn neilltuol bod angen mwy o wybodaeth am yr hyfforddeion yr oeddent ar fin eu cymryd (gweler paragraffau 6.11 i 6.13). Awgrymodd pum ymatebwr arall y dylid cynyddu'r lwfans hyfforddi a roddir i'r hyfforddeion sy'n cymryd rhan yn y rhaglen, fel ffordd o greu mwy o gymhelliant i'r dysgwr i barhau a gweithio yn galed ar y lleoliad gwaith.

Caffael a chontractio

- 3.18 Roedd y broses gaffael ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn rhan o raglen dysgu seiliedig ar waith Llywodraeth Cymru. Cyhoeddir contractau yn flynyddol ar sail blwyddyn academaidd, gyda'r caffael yn cael ei gyflawni bob 4-5 mlynedd.
- 3.19 Ar gyfer y flwyddyn academaidd 2016/17, sicrhoedd saith o'r darparwyr ar y rhaglen dysgu seiliedig ar waith gontractau i gyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau (gostyngiad o wyth o ddarparwyr yn y flwyddyn flaenorol) gydag amrywiaeth mawr yng ngwerth y contract i bob darparwr o £620,000 i £11.6m.¹⁷
- 3.20 Mae nifer o ddarparwyr yn gweithredu mewn consortia ac mae'r holl ddarparwyr yn isgontractio o leiaf rai elfennau o'r gwasanaethau y maent yn eu darparu trwy'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mewn rhai enghreifftiau, mae'r holl hyfforddiant mewnol yn cael ei roi ar is-gontract i drydydd parti, ond mewn eraill, dim ond hyfforddeion sydd yn chwilio am hyfforddiant technegol, sectoraidd neu benodol i alwedigaeth fel gwaith trwsio cerbydau (peirianwyr) neu iechyd a harddwch sy'n cael ei roi ar is-gontract.
- 3.21 Mae isgontractwyr trydydd sector hefyd yn darparu Hyfforddeiaethau trwy dri chontractwr arweiniol ar wahân, gan adlewyrchu nod Llywodraeth Cymru bod y trydydd sector yn ymwneud mwy â Hyfforddeiaethau. Cyfeiriodd darparwyr yn nodweddiadol at raddfa'r masnacholdeb o gwmpas y contract. Er nad yw'r holl daliadau yn gysylltiedig â deilliannau, dynodwyd bod taliadau am ddeilliannau yn gysylltiedig â chynnydd cadarnhaol yn anghymhelliad i ddarparwyr trydydd sector

¹⁷ https://llyw.cymru/dysgu-seiliedig-ar-waith-contractau?_ga=2.232903833.625508067.1561555688-1127327730.1561555688

ac isgontractwyr, gan nad oes gan sefydliadau trydydd sector yn nodweddiadol yr adnoddau a'r seilwaith i gyflawni gweithgareddau oni bai bod cyllid yn cael ei ddarparu naill ai ar ddechrau'r cysylltiad neu yn gyson trwy gydol y cyfnod.

- 3.22 I'r gwrthwyneb, teimlai swyddogion Llywodraeth Cymru ei bod yn bwysig i bartneriaid trydydd sector fod yn ymwneud â'r darparu gan eu bod yn cael eu gweld yn bartneriaid allweddol ar gyfer ymgysylltu ag amrywiaeth eang o hyfforddeion a'u cefnogi. Fodd bynnag roedd ansicrwydd am y graddau yr oedd darparwyr wedi bod yn llwyddiannus yn hyn o beth. Soniodd rhai am yr amrywiadau ym mherfformiad darparwyr yn y maes hwn. Mae gan nifer o ddarparwyr bartneriaethau da gyda darparwyr trydydd sector tra bod eraill, er enghraifft, yn dewis gwneud popeth yn 'fewnol'; boed wedi ei yrru gan anghenion y dysgwr neu gan anghenion busnes.
- 3.23 Gofynnwyd i'r darparwyr arweiniol am eu safbwyntiau ar y broses gaffael ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Roedd mwyafrif y darparwyr yn hapus â'r dull caffael er bod nifer o ddarparwyr yn teimlo y byddai rhagor o eglurder ar y meini prawf allweddol ar gyfer dethol yn ddefnyddiol. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn amgylchiadau pan oedd darparwr yn sicrhau contract yn un ardal ddaearyddol ond nad oedd yn cael yr un contract mewn ardal arall.
- 3.24 Cyfeiriodd rhanddeiliaid at ddwy enghraifft lle'r oedd darparwyr wedi sicrhau contractau i gyflawni mewn ardaloedd daearyddol penodol lle nad oedd ganddynt unrhyw brofiad blaenorol. Pan oedd hyn yn digwydd, yn nodweddiadol, roedd yn hwyhau gweithredu'r rhaglen wrth i ddarparwyr geisio ehangu eu hadnabyddiaeth o'r ardal darged, sefydlu cysylltiadau gyda sefydliadau partner (Gyrfa Cymru yn benodol) a darparwyr trydydd parti ac i sefydlu eu presenoldeb eu hunain yn y lleoliad hwnnw. Er nad yw hyn ynddo ei hun yn rheswm i beidio dyfarnu contract i ddarparwr penodol, mae'n bwysig i'r holl randdeiliaid ddeall yn glir beth yw'r oblygiadau o ran amseru a'r effaith posibl ar gyflawni.
- 3.25 Yn fras, teimlai swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid bod comisiynu a rheoli'r rhaglen wedi mynd yn dda, ond, nododd un ymatebwr bod rhai problemau o ran rheoli contract yn dal angen eu datrys i sicrhau ansawdd y ddarpariaeth. Roedd hyn oherwydd bod unrhyw fonitro yn cael ei wneud ar lefel uchel i sicrhau bod pawb yn cadw at delerau'r contract, yn hytrach na, er enghraifft, y graddau y maent yn llunio cysylltiadau gyda darparwyr eraill ac edrych ar beth y maent yn ei gyflawni mewn gwirionedd.

Rwy'n credu bod y methiant wedi bod mewn dal darparwyr i gyfrif am yr hyn yr oeddent wedi dweud eu bod am ei gyflawni, a dweud y gwir.
(Un o swyddogion Llywodraeth Cymru)

Y cynnig hyfforddiant

- 3.26 Fel yr amlinellwyd yn gynharach yn yr adran hon, roedd y darparwyr yn canmol yr hyblygrwydd mawr yn y ffrydiau Ymgysylltu a Lefel 1 o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, gan eu galluogi i ddefnyddio'r ddarpariaeth (naill ai trwy ei chyflawni yn uniongyrchol neu trwy ddarparwyr trydydd parti) sy'n bodloni anghenion yr hyfforddeion orau.
- 3.27 O ran lefel yr hyfforddiant sydd ar gael, cynigiodd lleiafrif o ddarparwyr am ailgyflwyno darpariaeth hyd at Lefel 2 NQF fel ymateb i fwch a amgyffredir yn y ddarpariaeth wasanaeth rhwng y ffrwd Lefel 1 a'r Rhaglen Prentisiaethau. Fodd bynnag, roedd y mwyafrif yn hapus gyda lefel y ddarpariaeth sydd ar gael gyda lleiafswm yn gofyn na wneir unrhyw newidiadau pellach i'r model.

Symud ymlaen

- 3.28 Mae Manyleb a Chyfarwyddyd Rhaglen Ddysgu yn y Gweithle Llywodraeth Cymru¹⁸ yn nodi, er mwyn bod yn gymwys am gynnydd mesuradwy positif yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau (i ddysgu ar lefel uwch, gwaith, gwaith gwirfoddol neu hunangyflogaeth) rhaid i'r cynnydd ddigwydd cyn pen pedair wythnos o'r adeg pan fydd person ifanc yn gadael y rhaglen. Mae hyn yn ostyngiad o 13 wythnos oedd yn y fersiwn gynharach o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mae'r gostyngiad hwn yn creu her benodol dros yr haf, pan, er enghraifft, y gall cyfranogwr gwblhau Hyfforddeiaeth ym mis Gorffennaf ac yna ddymuno cofrestru ar gwrs addysg bellach nad yw'n dechrau tan fis Medi. O ganlyniad, mae rhai darparwyr yn rheoli amseriad cyrsiau i sicrhau nad ydynt yn gorffen hyd bedair wythnos cyn y bydd y cwrs y mae'r person ifanc am fynd arno yn dechrau. Er bod y gostyngiad hwn yn achosi rhwystredigaeth i ddarparwyr, mae'n gyson â gofynion cymhwyster y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd a dylid nodi bod y gofynion ar gyfer yr hyn sy'n cyfateb i ddeiliant positif yn fwy hael nag yr oeddent yn y gorffennol o ran lefel a hyd y dysgu pellach, sydd wedi bod yn ffactor wrth alluogi darparwyr i gyrraedd targedau symud ymlaen. Dylid nodi hefyd nad oes angen gweld cynnydd positif ar gyfer pob dysgwr; y targed contractaidd yw cynnydd positif i bumdeg y cant.

¹⁸ 2015, Manyleb a chyfarwyddyd rhaglen dysgu seiliedig ar waith, Llyw.Cymru, Atodiad E

Rhannu arfer gorau

- 3.29 Mae darparwyr Hyfforddeiaethau, swyddogion a phartneriaid yn cyfarfod yn gyson mewn rhwydweithiau a drefnir gan Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW). Mae mwyafrif llethol yr ymatebwyr yn croesawu'r cyfarfodydd hyn, gan eu disgrifio fel cyfle defnyddiol i rannu profiadau, llwyddiannau a sialensiau wrth gyflawni'r rhaglen. Roedd lleiafrif bychan yn holi am amlder y cyfarfodydd hyn ac yn meddwl a ddylid eu cynnal yn llai aml.

Aliniad y rhaglen

- 3.30 Teimlai'r swyddogion a'r partneriaid bod y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cyd-fynd yn dda â pholisïau a blaenoriaethau Llywodraeth Cymru ac mae'n bwysig wrth helpu i atal pobl ifanc rhag mynd i statws NEET tymor hir a chadw pobl allan o dlodi. Teimlid bod angen darpariaeth o'r math hwn i sicrhau bod pobl ifanc ymhellach o'r farchnad lafur yn gallu ymgysylltu ac yn cael cerrig camu i mewn i ddysgu a gwaith; er bod rhai yn cydnabod, yn ymarferol, nad yw darparwyr bob amser yn ymgysylltu â'r rhai sydd â'r rhwystrau neu anghenion mwyaf.
- 3.31 Teimlai darparwyr bod y ffrydiau Ymgysylltu a Lefel 1 yn cyd-fynd yn dda gyda'r rhaglen Prentisiaethau yn benodol, ac, i raddau llai'r Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd a rhaglenni Twf Swyddi Cymru. Fodd bynnag, roedd rhai pryderon hefyd am orgyffwrdd rhwng y ffrwd Pont at Waith a Phrentisiaethau. Gall graddau'r alinio gael ei danseilio pan fydd darparwr wedi sicrhau contract i gyflawni Hyfforddeiaethau mewn un ardal ddaearyddol ond nad yw wedi sicrhau contract i gyflawni'r rhaglen Prentisiaethau. Gan gydnabod bod llawer o ddarparwyr yn hwyluso trosglwyddo yn rhwydd i ddarparwyr Prentisiaeth, teimlid bod yr hyfforddeion yn awyddus i aros gyda'u cymhellwyr/aseswyr ac y gall trosglwyddo at ddarparwr arall effeithio ar eu cynnydd.
- 3.32 Cyfeiriodd nifer o ddarparwyr at y gostyngiad yn lefel yr hyfforddiant a gynigir trwy Hyfforddeiaethau mewn cymhariaeth â'u rhagflaenydd, y rhaglen Adeiladu Sgiliau. Fodd bynnag, teimlid hefyd, bod potensial i ddyblygu mewn meysydd penodol o ddatblygu sgiliau gan, mewn rhai achosion, bod ysgolion eisoes wedi cyflwyno hyfforddiant 'sgiliau meddal' hyd at Lefel 2 a bod cofrestru ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn rhyw fath o gam yn ôl o ran lefel yr hyfforddiant 'sgiliau meddal' a dderbyniwyd o'r blaen. Fodd bynnag, ni fyddai'r bobl ifanc yma wedi cael y gefnogaeth cyflogadwyedd y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ei chynnig.

3.33 Yn yr un modd, nododd nifer o swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid bod angen dynodi a deall dyblygu posibl rhwng Hyfforddeiaethau a darpariaeth ESF arall a all gynnig cefnogaeth i grwpiau targed tebyg, yn arbennig y rhai yn y ffrwd Ymgysylltu. Dylid nodi hefyd bod WEFO wedi cymeradwyo nifer o brosiectau a anelwyd at gohort tebyg o bobl ifanc.

*Mae llawer o raglenni sy'n edrych ar rai 16 i 18 oed yn pysgota o'r un pwl
(Swyddog Llywodraeth Cymru)*

Mae'r enghreifftiau o brosiectau lleol tebyg yn cynnwys elfen Learning4Life Llamau yn ne ddwyrain Cymru, sy'n cynnig hyfforddiant cynalwedigaethol i rai 16 i 19 oed sydd â rhwystrau o ran addysg; a Team, rhaglen 12 wythnos i bobl ddi-waith 16-25 oed sy'n cael ei rhedeg gan Ymddiriedolaeth y Tywysog, gan gynnwys profiad gwaith a darpariaeth sgiliau Saesneg, mathemateg a chyflogadwyedd.

4. **Recriwtio, cyfeirio, ymgysylltu a chyflawni**

Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â recriwtio ac ymgysylltu pobl ifanc â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau ac agwedd y darparwyr at ei chyflawni.

Mae'n seiliedig ar:

- Cyfweiliadau manwl, wedi eu strwythuro yn rhannol gyda saith o Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid.
- Y rownd gyntaf o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 17 o ddarparwyr ac isgcontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Dadansoddiad eilaidd o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF 2018 (911 o ymatebwyr).
- Arolwg ffôn o 105 o hyfforddeion.
- Arolwg ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau.

Canfyddiadau allweddol

- Teulu a ffrindiau, ysgolion a/neu athrawon gyrfaoedd a Chynghorwyr Gyrfu Cymru, yw'r prif lwybrau i bobl ifanc gael gwybod gyntaf am Hyfforddeiaethau. Mae'r rhan fwyaf o bobl ifanc yn cael rhagor o wybodaeth am y rhaglen trwy naill ai Gynghorydd Gyrfu Cymru neu ddarparwr hyfforddiant, gyda bron y cyfan o'r dysgwyr yn teimlo bod ganddynt ddigon o wybodaeth am y rhaglen cyn cychwyn arni.
- Mae darparwyr yn cofnodi eu bod yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i ymgysylltu â'u cynulleidfaoedd targed gan gynnwys trwy ysgolion, cyfryngau cymdeithasol, a phartneriaid cyfeirio. Fodd bynnag, disgrifiodd mwy na hanner y darparwyr ostyngiad cyson yn y nifer o bobl ifanc sy'n cael eu recriwtio ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Nododd nifer o ddarparwyr a phartneriaid y rôl allweddol y mae Gyrfu Cymru yn ei chwarae wrth sicrhau bod pobl ifanc yn cael cyngor am eu dewisiadau. Mae hyn yn cynnwys cynnal asesiad o anghenion, diddordebau a dyheadau pob person ifanc unigol, ac, os yn briodol, yn llunio barn am eu haddasrwydd ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau.

- Nodwyd hefyd gan swyddogion Llywodraeth Cymru, partneriaid a darparwyr bod rôl Gyrfa Cymru yn y broses gyfeirio weithiau yn creu oedi, oherwydd, mewn rhai achosion, gallu ac adnoddau Gyrfa Cymru, a'r angen mewn rhai achosion i ddysgwyr gael eu cyfeirio at Gyrfa Cymru ar ôl i'r darparwr ymgysylltu â nhw i ddechrau – a all arwain at eu lleoli gyda darparwr arall.
- Mae'r darparwyr yn cynnig proses gyflawni sy'n gyson, yn fras, yn cynnwys y camau canlynol:
 - Cyfweliad anffurfiol, gan gynnwys asesiad diagnostig/anghenion.
 - Cynefino.
 - Datblygu Cynllun Dysgu Unigol.
 - Y cyfranogwr yn ymwneud â'r ddarpariaeth.
 - Adolygiadau Misol.
- Ar sail asesiad o sgiliau'r hyfforddeion, eu gallu a'u dyheadau, mae'r gweithgareddau yn cael eu teilwrio i'w hanghenion. Mae'r mwyafrif o hyfforddeion yn cael hyfforddiant a chefnogaeth mewn meysydd fel ysgrifennu CV, ceisiadau swyddi, rhifedd, darllen, ysgrifennu a thechneg cyfweliad.

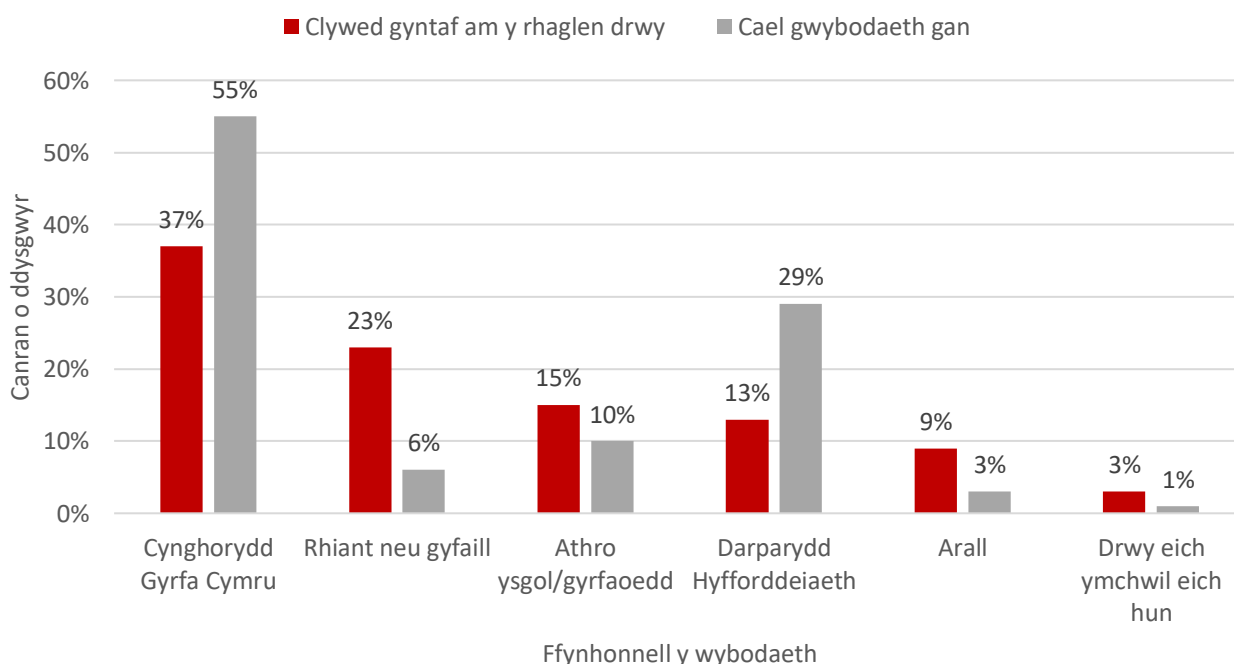
Recriwtio i'r rhaglen a'i hyrwyddo

- 4.1 Dengys y canfyddiadau o Arolwg Cyfranogwyr yr ESF (maint y sampl 911) mai'r tri llwybr mwyaf cyffredin i gyfranogwyr gael gwybod am Hyfforddeiaethau oedd aelodau o'r teulu neu ffrindiau (24%), ysgolion a/neu athrawon gyrfaoedd (24%) a Chynghorwyr Gyrfa Cymru (23%). Dilynwyd hyn gan goleg neu brifysgol (7%), cyflogwr (5%) a Chanolfan Byd Gwaith (5%). Roedd y ffynonellau hyn yn gyson ar draws grwpiau demograffig, er bod yr ymatebwyr ag anabledd wedi ei ddatgan yn llawer mwy tebygol o fod wedi clywed trwy goleg neu brifysgol (13% mewn cymhariaeth â 5%)¹⁹.
- 4.2 Er bod maint y sampl yn llai (105), roedd yr arolwg dysgwyr yn gofyn i ymatebwyr, sut yr oeddynt wedi cael gwybod gyntaf am Hyfforddeiaethau a ble yr oeddynt wedi cael rhagor o wybodaeth amdanynt. Dangosir y canfyddiadau hyn yn Ffigur 1. ac maent wedi eu cynnwys i gymharu'r ffynonellau ar gyfer y ddau gam yma yn y broses. Er bod llai na dwy ran o bump (37%) o'r ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr wedi

¹⁹ Wrth ddefnyddio sgwâr profi chi roedd lefel yr arwyddocâd (gwerth p) yn llai na 0.001

clywed gyntaf am yr Hyfforddeiaethau trwy Gyngorydd Gyrfa Cymru, roedd dros eu hanner (55%), wedi cael rhagor o wybodaeth am y rhaglen ganddynt hwy; mae hyn yn dangos pwysigrwydd Cyngorwyr Gyrfa Cymru o ran ymgysylltu â dysgwyr. Yn ychwanegol, er mai dim ond 13 y cant oedd wedi clywed gyntaf am y rhaglen trwy ddarparwyr hyfforddiant, roedd bron i draean y dysgwyr (29%) wedi dechrau ymwneud â darparwyr hyfforddiant yn y cyfnod cynnar hwn ac wedi cael gwybodaeth am y rhaglen ganddynt hwy. Mae hyn yn awgrymu bod y mwyafrif o hyfforddeion, os oeddynt wedi clywed am y rhaglen mewn ffordd fwy anffurfiol neu beidio, wedi ceisio gwybodaeth am y rhaglen trwy ddull ffurfiol. Mae'n werth nodi hefyd bod hyfforddeion yn debygol o fod wedi clywed am y rhaglen a derbyn gwybodaeth trwy'r un ffynhonnell. Yr eithriad i hyn oedd i hyfforddeion oedd wedi clywed am y rhaglen gan riant neu ffrind; roedd yr ymatebwyr hyn yn nodweddiadol yn ceisio gwybodaeth gan Gyngorydd Gyrfa Cymru (10 allan o 24) neu ddarparwr hyfforddiant (chwech allan o 24).

Ffigwr 1: Sut wnaethoch chi glywed gyntaf am y Rhaglen Hyfforddeiaethau a phwy roddodd wybodaeth i chi am y Rhaglen Hyfforddeiaethau?



Sylfaen = 105 o hyfforddeion

4.3 Teimlai hyfforddeion bod ganddynt ddigon o wybodaeth am y Rhaglen Hyfforddeiaethau cyn cychwyn arni, gyda 91 y cant o'r ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr yn cytuno â hyn.

- 4.4 Disgrifiodd mwy na hanner y darparwyr a gyfwelwyd (naw allan o 16) ostyngiad cyson yn y nifer o bobl ifanc sy'n cael eu recriwtio ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Yn nodweddiadol, roedd y darparwyr yn gweld bod y gostyngiad mewn niferoedd yn adlewyrchu'r diffyg hyrwyddo ar y rhaglen neu ostyngiad yn y nifer o rai 16-18 oed oedd yn NEET. Cyfeiriodd rhai hefyd at newidiadau yn y meini prawf cymhwyster, gan awgrymu bod hynny wedi arwain at grŵp llai o bobl ifanc yn gymwys ar gyfer y rhaglen. Cyfeiriodd dau o'r 16 o ddarparwyr hefyd at gystadleuaeth gyda rhaglenni eraill am yr un cohort o bobl ifanc. O ganlyniad, mae hunan hyrwyddo ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi dod yn gynyddol amlwg ymhlith darparwyr wrth ymateb i hynny. Fodd bynnag, dylid nodi bod ffigyrau mewnol Gyrfa Cymru yn dangos bod digon o bobl ifanc wedi eu hasesu fel Haen 2 a Haen 3 sy'n gymwys ar gyfer Hyfforddeiaethau, er na fydd y rhaglen o angenrheidrwydd yn ddewis cywir i'r unigolion hynny i gyd. Yn ychwanegol, mae darparwyr yn aml yn gyndyn o gymryd pobl ifanc ag anghenion cymhleth (byddai llawer ohonynt yn cael eu hasesu ar Haen 2) oherwydd amgyffrediad nad oes ganddynt yr amser a'r adnoddau i gefnogi anghenion o'r fath (gweler paragraff 4.17).
- 4.5 Ysgolion yw un o'r prif farchnadoedd ar gyfer recriwtio pobl ifanc i'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Fel y disgrifiwyd yn y paragraff blaenorol, mae amgyffrediad y darparwyr o ostyngiad yn y nifer mewn Hyfforddeiaethau wedi eu hannog i hyrwyddo'r rhaglen yn uniongyrchol eu hunain. Fodd bynnag, yn aml cyfeiriodd darparwyr sector preifat at sialensiau o ran parodrwydd ysgolion iddynt hyrwyddo Hyfforddeiaethau i'w disgyblion. Yn y rhan fwyaf o achosion roedd y sialensiau hyn yn ymwneud â'r amgyffrediad bod ysgolion a rhieni yn ystyried y rhaglen fel y gyrchfan leiaf dymunol ar gyfer pobl ifanc mewn cymhariaeth â'r ddarpariaeth chweched dosbarth ac addysg bellach. O ganlyniad, teimlai darparwyr bod ysgolion yn aml yn gyndyn o hyrwyddo Hyfforddeiaethau, gan arwain at ddiffyg ymwybyddiaeth ymhlith y grwpiau targed a phobl a all gael dylanwad ar eu penderfyniadau. Gwaethygydd y diffyg ymwybyddiaeth gan ddiffyg ymwybyddiaeth brand cymharol wrth gymharu â darpariaeth arall fel rhaglen Prentisiaethau.
- 4.6 Mae peth tystiolaeth anecdotaidd gan ddarparwyr o batrymau daearyddol yn y graddau y mae ysgolion yn barod i ymwneud â Hyfforddeiaethau. Er enghraifft, mae amgyffrediad bod llawer o ysgolion yng Nghaerffili yn barod i ymwneud â'r rhaglen. Fodd bynnag awgrymodd darparwyr eraill bod y parodrwydd i ymwneud â'r rhaglen yn amrywio o ysgol i ysgol. Mewn un enghraifft cyfeiriodd darparwr at gollu Swyddog

Gyrfaoedd mewn ysgolion fel ffactor oedd wedi cynyddu her ymgysylltu, tra bod darparwr arall wedi cael budd o sefydlu adran benodol gyda chyfrifoldeb penodol am recriwtio ysgolion, sydd wedi helpu i oresgyn rhai o'r sialensiau hyn.

- 4.7 Ni wnaeth y colegau addysg bellach gyda chontract i gyflawni Hyfforddeiaethau ddisgrifio sialensiau wrth hyrwyddo'r rhaglen mewn ysgolion, gan gyfeirio yn hytrach at eu hymwneud cadarnhaol â dyddiau agored ysgolion a cholegau. Mae hyn yn debygol o fod yn adlewyrchiad ar led y ddarpariaeth y byddant yn ei chynnig fel rhan o'u gwaith hyrwyddo gydag ysgolion. Mae'r dull hwn yn galluogi darparwyr i hybu Hyfforddeiaethau fel rhan o set o gefnogaeth a gynigir i bobl ifanc.
- 4.8 Gwelir y cyfryngau cymdeithasol yn gynyddol fel llwybr allweddol i hyrwyddo'r rhaglen ac maent yn cael eu defnyddio yn weithredol gan yr holl ddarparwyr ond yn arbennig felly gan y rhai yn y sector preifat. Nid oedd yr holl ddarparwyr wedi mesur llwyddiant yr hyrwyddo trwy gyfryngau cymdeithasol, ond mae amgyffrediad ei fod yn offeryn cynyddol effeithiol ar gyfer hyrwyddo a recriwtio pobl ifanc i Hyfforddeiaethau. Roedd rhai darparwyr yn arbennig o gadarnhaol am ei rôl: 'y cyfryngau cymdeithasol yw'r ffordd i fynd y dyddiau hyn'. Cyfeiriodd nifer o ddarparwyr hefyd at 'dafod leferydd' fel llwybr pwysig i gyrraedd pobl ifanc, gan bwysleisio pwysigrwydd rhoi profiad positif.

Y broses gyfeirio

- 4.9 Mae proses gyfeirio glir yn bodoli yn y model cefnogaeth i'r rhai sy'n cymryd rhan a fydd yn y ffrwd Ymgysylltu a'r ffrwd Lefel 1 (er y gall cyfranogwyr hefyd gyfeirio eu hunain ar gyfer y ffrwd Lefel 1 o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau). Mae'n ofynnol iddynt fynychu eu canolfan Gyrfa Cymru leol, pa bynnag ffordd y byddant wedi dod ar draws y Rhaglen Hyfforddeiaethau i gychwyn (cyfeirir pobl ifanc sy'n cysylltu yn gyntaf â darparwr at Gyrfa Cymru, cyn cael eu cyfeirio yn ôl, o bosibl, at y darparwr hwnnw neu ddarparwr hollol wahanol). Pan fyddant yn mynd i ganolfan Gyrfa Cymru, yn aml bydd pobl ifanc yn cael cyfle i ymwneud yn uniongyrchol â darparwyr lleol, sy'n gallu amlinellu'r gefnogaeth nodweddiadol y maent yn ei chynnig trwy'r rhaglen. Mewn rhai ardaloedd (e.e. Caerdydd) mae pobl ifanc yn cael y cyfle i fynd allan ac ymweld â'r darparwyr. Fodd bynnag, adroddodd y mwyafrif o ddarparwyr nad ydynt yn cael y cyfleoedd hyn ac mae rhai darparwyr yn teimlo nad yw pobl ifanc yn cael digon o wybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael cyn cychwyn ar eu Hyfforddeiaethau. Mae hyn yn gwrthdweud y canfyddiadau a nodir ym mharagraff 4.4., lle'r oedd 91 y cant o'r ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr yn teimlo eu bod wedi

derbyn digon o wybodaeth am y rhaglen cyn cychwyn arni; gan ddynodi, yn gyffredinol, bod gan ddarparwyr a hyfforddeion safbwynt gwahanol o ran pa mor ddigonol yw'r wybodaeth a roddir. Yn dilyn adolygiad o'r darparwyr gwahanol, bydd y person ifanc, yn nodweddiadol ar y cyd â chynghorydd Gyrfu Cymru, wedyn yn dynodi'r darparwr mwyaf addas ar gyfer ei anghenion a'i ddyheadau gyrfu. Mae'r ffrwd o Hyfforddeiaethau y maent yn cymryd rhan ynddi yn cael ei arwain i gychwyn gan y cyfeiriad gan Gyrfu Cymru ac mae cyrhaeddiad yr unigolyn yn yr ysgol yn cael dylanwad arno. Wedi dweud hynny, yn nodweddiadol mae darparwyr yn cynnal asesiad diagnostig fel rhan o'r broses ymgysylltu, i bennu os yw'r ffrwd honno yn addas ar gyfer yr unigolyn.

- 4.10 Teimlai swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid ehangach bod y cydweithio mewn partneriaeth rhwng Llywodraeth Cymru, darparwyr, Gyrfu Cymru a phartneriaid eraill ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau i gefnogi cyfeirio yn 'dameidiog' Teimlid gan rai bod hyn yn her arbennig wrth sicrhau bod cyfeiriadau yn cael eu trin yn effeithiol ac effeithlon gan Gyrfu Cymru. Ystyrid bod hyn oherwydd yr adnoddau a'r gallu sydd ar gael yn Gyrfu Cymru i fedru ymdrin â chyfeiriadau yn effeithiol. Soniodd eraill am ddarparwyr yn oedi cyn anfon data dechrau a gadael i Gyrfu Cymru neu gynnydd mewnol pobl ifanc yn hytrach nag ailgyfeirio.
- 4.11 Adroddodd partneriaid, pan fydd partneriaethau cryf yn eu lle, bod pethau'n gweithio'n dda, er enghraifft, pan fydd awdurdodau lleol yn ymwneud â'r broses gyfeirio YEPF gallant gefnogi ymgysylltu a chyfeirio pobl ifanc at Gyrfu Cymru ac ail-ymgysylltu â'r rhai sydd mewn perygl o syrthio allan o'r gyfundrefn. Disgrifiodd un swyddog, pan fydd partneriaethau yn gweithio'n dda, y gall person ifanc gael ei gyfeirio at Gyrfu Cymru gan awdurdod lleol a'i gyfeirio ymlaen yn gyflym at ddarparwr, a fydd wedyn yn tynnu sylw os bydd yn syrthio o'r gyfundrefn neu mewn perygl o wneud hynny. Soniodd swyddog arall am effeithiolrwydd cael darparwyr yn rhan o '*drafodaethau dan arweiniad yr awdurdod lleol am symud pobl ifanc ymlaen*', gan gynnwys ymgysylltu â phobl ifanc a'r model symud ymlaen pum haen.
- 4.12 Fodd bynnag, cododd y mwyafrif o ddarparwyr bryderon am y broses gyfeirio. Roedd rhai yn amau pa mor ddiuedd yw Gyrfu Cymru ar sail yr amgyffrediad bod diffyg cydbwysedd yn y nifer o gyfeiriadau i bob darparwr. Roedd y pryder hwn yn cyfeirio yn benodol at y ffrwd Ymgysylltu lle mae'r ddarpariaeth sydd ar gael yn generig ar y cyfan, gan leihau'r angen i gyfeirio ar sail dyheadau gyrfu penodol. Fodd bynnag, nid yw graddau'r cyfeiriadau dilynol at ddarparwyr mwy arbenigol ar

ôl gorffen y ffrwd Ymgysylltu yn glir. Mae hyn yn awgrymu bod angen clir am gyfeiriad addas yn ystod yr ymgysylltu cyntaf a gwell peirianwaith ar gyfer cyfeirio ymlaen.

- 4.13 Yn ychwanegol, er bod cydnabyddiaeth y gallai'r person ifanc fod wedi cael dylanwad ar gyrchfan ei gyfeiriad, dynododd ychydig dros draean o'r darparwyr (6/16) enghreifftiau pan oedd pobl ifanc yn cael eu cyfeirio at y rhaglen heb unrhyw ddi-ddordeb yn y cynnig nag yn y gyrfaoedd y byddai'r gefnogaeth yn nodweddiadol yn arwain atynt. Roedd darparwyr yn amgyffred bod hyn o ganlyniad i'r broses gyfeirio, ond, mae'n bwysig cydnabod hefyd bod y grŵp targed yn cynnwys pobl ifanc sy'n nodweddiadol yn ei chael yn anodd uniaethu â gyrfa bosibl ac sy'n brin o gymhelliad. Felly, gall yr ymdeimlad yma o ddiffyg diddordeb cychwynnol y mae darparwyr yn ei gofnodi gael ei ystyried yn rhwystr o ran ymgysylltu, heb ystyried effeithiolrwydd y broses gyfeirio.
- 4.14 Yn yr un modd â swyddogion a phartneriaid, mynegodd saith darparwr hyfforddiant hefyd bryderon am yr amgyffrediad o ddiffyg adnoddau yn Gyrfa Cymru, sy'n cael effaith ar effeithiolrwydd y broses gyfeirio. Awgrymwyd bod y broses, ar adegau, yn araf ac y gall y nifer o gamau y mae'n rhaid i berson ifanc fynd trwyddynt fel rhan o'r broses gyfeirio fod yn aneffeithiol a chymhleth. Er enghraifft, gall unigolyn ifanc gysylltu â choleg yn uniongyrchol ac yna orfod cael ei gyfeirio at Gyrfa Cymru cyn cael ei gyfeirio yn ôl at y coleg (neu ddarparwr arall). Dynodwyd hyn yn bryder gan lawer o ddarparwyr hyfforddiant ac mae'n cynyddu'r risg y bydd pobl ifanc yn torri cysylltiad cyn dechrau'r rhaglen.

Mae'n gwneud i'r rhai sy'n cymryd rhan neidio trwy gylchoedd diangen ac mae rhai yn gorfod teithio i'w swyddfa Gyrfa Cymru agosaf ac ni allant fforddio hynny. Ond gyda Gyrfa Cymru gallwch aros am dair wythnos am gyfweiliad cyfarwyddyd a thair wythnos am y ffurflen gyfeirio. Dangosodd ymchwil bod angen ymwneud â phobl ifanc ar unwaith ar ôl iddynt adael yr ysgol ac os bydd yn cymryd gormod o amser bydd llawer ohonynt yn mynd ar goll
(Darparwr)

- 4.15 Roedd tua un rhan o dair o'r darparwyr (6/16) yn rhwystredig hefyd ei bod yn ofynnol iddynt gyfeirio pobl ifanc, oedd wedi cysylltu â nhw i gychwyn, yn ôl at Gyrfa Cymru i Gyrfa Cymru eu cyfeirio yn ôl, neu at ddarparwr gwahanol. Nid oedd rhai o'r bobl yma yn cael eu cyfeirio yn ôl at yr un darparwr oedd wedi buddsoddi adnoddau i ymgysylltu â nhw yn y lle cyntaf.

- 4.16 Fodd bynnag roedd rhai darparwyr yn gadarnhaol am y broses gyda llawer yn cyfeirio at eu perthynas dda â Gyrfa Cymru ac eraill gan nodi y byddai'n anghywir i hunangyfeirio: *'Dwi'n gefnogol iawn i'r broses gyfeirio, dylai pobl ifanc gael cyngor – ddylen nhw ddim hunangyfeirio'* (Darparwr), gan danlinellu pwysigrwydd perthynas gref gyda chynghorwyr Gyrfa Cymru a Ffurflen Cyfeirio Hyfforddeiaeth gynhwysfawr a manwl.
- 4.17 Mynegodd y rhan fwyaf o swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid bryderon am ba mor briodol yw cyfeirio at wahanol ffrydiau Hyfforddeiaethau, yn arbennig y rhai sy'n cael eu cyfeirio at Ymgysylltu. Mae barn gyffredin nad yw'r rhai sydd â mwyaf o angen y ffrwd Ymgysylltu o angenrheidrwydd yn mynd ar y rhaglen oherwydd cyndynrwydd darparwyr i gymryd "unigolion mwy heriol". Gwelwyd bod hyn o ganlyniad i rywfaint o drafodaeth am lefel yr ymgysylltu ymlaen llaw oedd yn ofynnol i ddarparwyr ei gynnig, gyda'r darparwyr yn awgrymu nad oes ganddynt ddigon o amser neu adnoddau wedi eu dyrannu i gefnogi anghenion cymhleth a galluogi deilliant positif ar ddiwedd y ffrwd Ymgysylltu. Rhoddodd swyddog yn Llywodraeth Cymru safbwynt tebyg a deimlai nad eu rôl hwy yw:
- 'mynd i gartref person ifanc, eu codi o'r gwely... bwyd, eu cael ar y bws, a'u cael at ddarparwr'* (Un o swyddogion Llywodraeth Cymru).
- Er bod hyblygrwydd y rhaglen yn cael ei ganmol yn gyffredinol, awgrymodd nifer o randdeiliaid bod angen rhagor o hyblygrwydd yn y model Hyfforddeiaethau i sicrhau y gall darparwyr fod yn fwy ymatebol i anghenion dysgwyr ag anghenion cymhleth. Er enghraifft, awgrymodd un swyddog Llywodraeth Cymru'r dewis o ddull cyfnodol o weithredu'r ffrwd ymgysylltu er mwyn cyflwyno hyfforddeion ag anghenion neu rwystrau yn raddol i'r ddarpariaeth.
- 4.18 O ran y cyfeiriad ei hun, rhoddwyd pwysigrwydd mawr i'r Ffurflen Gyfeirio gan ddarparwyr; fodd bynnag, ystyrir bod ansawdd y wybodaeth ar y ffurflen yn amrywiol, gan ddibynnu ar y swyddfa Gyrfa Cymru yr oedd yn deillio ohoni. Mae hyn wedi creu sialensiau penodol pan nad yw problemau iechyd meddwl (er enghraifft) wedi cael eu cofnodi yn ddigonol ar y ffurflen. Ar un achlysur, adroddodd darparwr bod hyn wedi effeithio ar ei allu i hawlio am gyllid Anghenion Dysgu Ychwanegol/Cefnogaeth Ddysgu Ychwanegol gan nad oedd ganddo'r dystiolaeth briodol yn ei lle (gweler 5.16 isod). Awgrymodd un darparwr y gall y cyfweiliad cyfarwyddyd annibynnol fod yn fwy effeithiol tua phedair wythnos ar ôl cychwyn ar y ffrwd Ymgysylltu i roi cyfarwyddyd cliriach trwy ymgynghori â pherson ifanc.

- 4.19 Treialwyd cynllun hunangyfeirio yng Nghonwy a Sir Ddinbych a wnaeth alluogi i gyfranogwyr gael eu recriwtio yn uniongyrchol ar y ffrwd Ymgysylltu. Cynigiodd y tri darparwr a gyfeiriodd at gymryd rhan yn y cynllun treialu farn gymysg am y profiad. Teimlai un darparwr ei fod wedi cynnig rhywfaint o annibyniaeth, wedi cynyddu hyblygrwydd a gallu i ymateb i'r model, gan eu galluogi i ddefnyddio swyddogion ymgysylltu yn y cymunedau i dargedu ac ymgysylltu â phobl ifanc a'u recriwtio yn uniongyrchol ar y rhaglen. Roedd darparwr arall wedi cael llai o lwyddiant trwy'r cynllun treialu, gan awgrymu bod pobl ifanc yn naturiol yn ystyried Gyrfa Cymru fel y cam cyntaf o ran ymgysylltu â Hyfforddeiaethau oherwydd yr ymwybyddiaeth o'r sefydliad a geir trwy'r ysgolion.
- 4.20 Yn gyffredinol, mae hyfforddeion yn dechrau'r rhaglen yn gymharol gyflym ar ôl eu cyfeirio; dengys canfyddiadau Arolwg Cyfranogwyr ESF bod bron i naw o bob deg (88%) wedi dechrau ar eu cwrs cyn pen mis o'r cyfeiriad, a dros ddwy ran o dair (70%) cyn pen pythefnos.

Proses ymgysylltu a darparu

- 4.21 Er nad yw'n bosibl ym mhob ardal, mae hyfforddeion mewn rhai rhannau o Gymru yn cael dewis o ddarparwyr hyfforddiant i ymgysylltu â nhw, gan roi mwy o ddewis i ddilyn Hyfforddeiaeth sydd yn fwy cyson â'u dyheadau o ran gyrfa. Yn yr arolwg dysgwyr, disgrifiodd 42 (40%) o ymatebwyr eu bod wedi cael rhan wrth ddewis eu darparwr hyfforddiant; yn nodweddiadol, trwy ddewis rhwng dau neu dri o wahanol ddewisiadau gan Gyrfa Cymru. Y prif ddylanwadau ar ddewis darparwr hyfforddiant oedd agosatrydd at eu cartref (57%), dylanwad cymheiriaid (31%) a natur yr hyfforddiant yr oedd y rhai a gymerodd ran yn ei geisio (24%). Fodd bynnag, nododd 42 y cant o'r ymatebwyr nad oedd ganddynt ddewis o ddarparwr, gyda naw y cant arall yn dynodi mai dim ond un darparwr oedd ddigon agos i'w cartref neu dim ond un yn gallu cynnig y lleoliad penodol neu'r pwyslais sectoraidd yr oeddent yn gobeithio ei ddilyn.
- 4.22 Unwaith y mae person ifanc yn rhan o'r rhaglen mae'r dull a gynigir gan ddarparwyr yn gyson i raddau helaeth ac yn gyffredinol mae'n cynnwys y camau canlynol:
- Cyfweliad anffurfiol – i amlinellu'r ddarpariaeth a gynigir ac i archwilio dyheadau'r person ifanc.
 - Cynefino – rhaglen o ymgysylltu cychwynnol a gweithgaredd ymgyfarwyddo yn amrywio o ddau ddiwrnod i bythefnos.

- Datblygu eu Cynllun Dysgu Unigol – roedd yr elfen hon o'r model (sy'n un o ofynion darparu Hyfforddeiaethau) o werth amrywiol i'r darparwyr. Teimlai rhai ei fod yn offeryn defnyddiol i gymell/rhoi cyfeiriad oedd yn rhoi strwythur defnyddiol i'r adolygiadau misol, tra'r oedd eraill yn ei ystyried yn ymarfer rhoi tic mewn blychau.
- Y cyfranogwr yn ymwneud â'r ddarpariaeth. Mae hyn yn amrywio o ddarparu hyfforddiant yn uniongyrchol, i gefnogaeth darparwr trydydd parti neu leoliadau gwaith.
- Adolygiadau Misol - i adolygu cynnydd a disgwyliadau/dyheadau.

4.23 Roedd y rhan fwyaf o'r 911 o ymatebwyr i Arolwg Cyfranogwyr yr ESF (79%) yn teimlo bod yr Hyfforddeiaeth wedi ei theilwrio i raddau i'w hanghenion o leiaf. Fodd bynnag, dim ond 31 y cant o'r ymatebwyr oedd yn cofio datblygu cynllun dysgu unigol. Dengys ymatebion i'r arolwg dysgwyr, o'r rhai oedd yn cofio datblygu cynllun dysgu unigol (45 allan o 105), teimlai 92 y cant ei bod yn broses ddefnyddiol i fynd trwyddi. Dynododd yr arolwg dysgwyr bod cyfnod cynefino yn cael ei ddefnyddio yn gyffredin gan ddarparwyr hyfforddiant, gydag 89 y cant o hyfforddeion (81 allan o 91) yn cofio rhyw ffurf ar gynefino, yn nodweddiadol yn cynnwys profion sgiliau hanfodol a hyfforddiant cysylltiedig neu gyfres o ymarferion llunio tîm. Disgrifiodd naw deg y cant hyn fel defnyddiol neu ddefnyddiol iawn.

4.24 Yn wahanol i raglenni cyflogadwyedd eraill tebyg, mae hyfforddeion yn derbyn lwfans ar Hyfforddeiaethau. Ar hyn o bryd mae'r rhai sy'n cymryd rhan yn derbyn £30 yr wythnos ar y ffrwd Ymgysylltu a £50 yr wythnos ar y ffrwd Lefel 1. Awgrymodd nifer o ddarparwyr y dylai'r lwfans sy'n cael ei gynnig i bobl ifanc ar y ffrwd Ymgysylltu o'r rhaglen gael ei gynyddu i sicrhau bod hyfforddeion yn gallu talu am rai costau yn gysylltiedig â'r rhaglen, e.e. teithio a dillad gwaith. Awgrymwyd y byddai gwneud hyn yn gwneud y rhaglen yn fwy deniadol i bobl ifanc mewn cymhariaeth â dewisiadau eraill. Teimlai un darparwr, wrth i'r gwahaniaeth rhwng y lleiafswm cyflog a'r lwfans gynyddu, bod y rhai sy'n cymryd rhan yn gynyddol yn cael eu hysgogi i sicrhau gwaith ar y lleiafswm cyflog gan y bydd yn cynnig cyflog uwch iddynt yn y dyfodol agos, er bod llai o le i ddatblygu gyrfa.

4.25 Ar sail asesiad o sgiliau'r hyfforddeion, eu gallu a'u dyheadau, mae'r gweithgareddau yn cael eu teilwrio i'w hanghenion, gyda'r mwyafrif yn derbyn rhyw ffurf ar hyfforddiant neu gefnogaeth ychwanegol. Er enghraifft, dynododd 85 y cant

o'r ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr gefnogaeth wrth ysgrifennu CV, 79 y cant help gyda cheisiadau am swyddi, 73 y cant help gyda rhifau, darllen neu ysgrifennu a 65 y cant help gyda thechneg cyfweiliad.

5. Cefndiroedd ac anghenion cefnogaeth cyfranogwyr

Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â chefnidir cyfranogwyr cyn ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, eu hanghenion cefnogi ehangach a'r hyn sy'n eu hatal rhag cymryd rhan. Mae'n seiliedig ar:

- Cyfweiliadau manwl, wedi eu strwythuro yn rhannol gyda saith o Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid.
- Y cylch cyntaf o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 17 o ddarparwyr ac isgontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Dadansoddiad eilaidd o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF 2018 (911 o ymatebwyr).
- Arolwg ffôn o 105 o hyfforddeion.
- Arolwg ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau.

Canfyddiadau allweddol

- Mae'r canfyddiadau yn awgrymu bod y rhaglen wedi bod yn llwyddiannus wrth ymgysylltu â phobl ifanc sy'n wynebu rhwystrau rhag cael gwaith, gyda dros hanner yr ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr heb unrhyw brofiad gwaith ymlaen llaw. Mae'r hyfforddeion yn bennaf yn cymryd rhan yn y rhaglen er mwyn cynyddu eu sgiliau cyflogadwyedd a gwella eu rhagolygon.
- Mae'r arolwg dysgwyr yn dynodi, cyn cymryd rhan yn y rhaglen, nad oedd gan y mwyafrif o ddysgwyr eglurder a chyfeiriad o ran sut i symud ymlaen o ran addysg neu waith, gyda 72 y cant yn mynegi ansicrwydd cyffredinol am eu camau nesaf a'u cyfeiriad, 68 y cant yn mynegi ansicrwydd am sut i gael gwaith, 62 y cant yn mynegi ansicrwydd am ble i gael help a chefnogaeth a 58 yn mynegi ansicrwydd am gwrs coleg penodol.
- Adroddodd y darparwyr bod pobl ifanc sy'n ymgysylltu â Hyfforddeiaethau yn dangos set gynyddol gymhleth o anghenion a rhwystrau, gan gynnwys anawsterau iechyd meddwl a phroblemau cymdeithasol ehangach fel tai a llely. Cyfeiriodd cyflogwyr yn aml at rwystrau yn ymwneud â sialensiau o ran agwedd, diffyg ethos gwaith, absenoldebau a phrydlondeb.

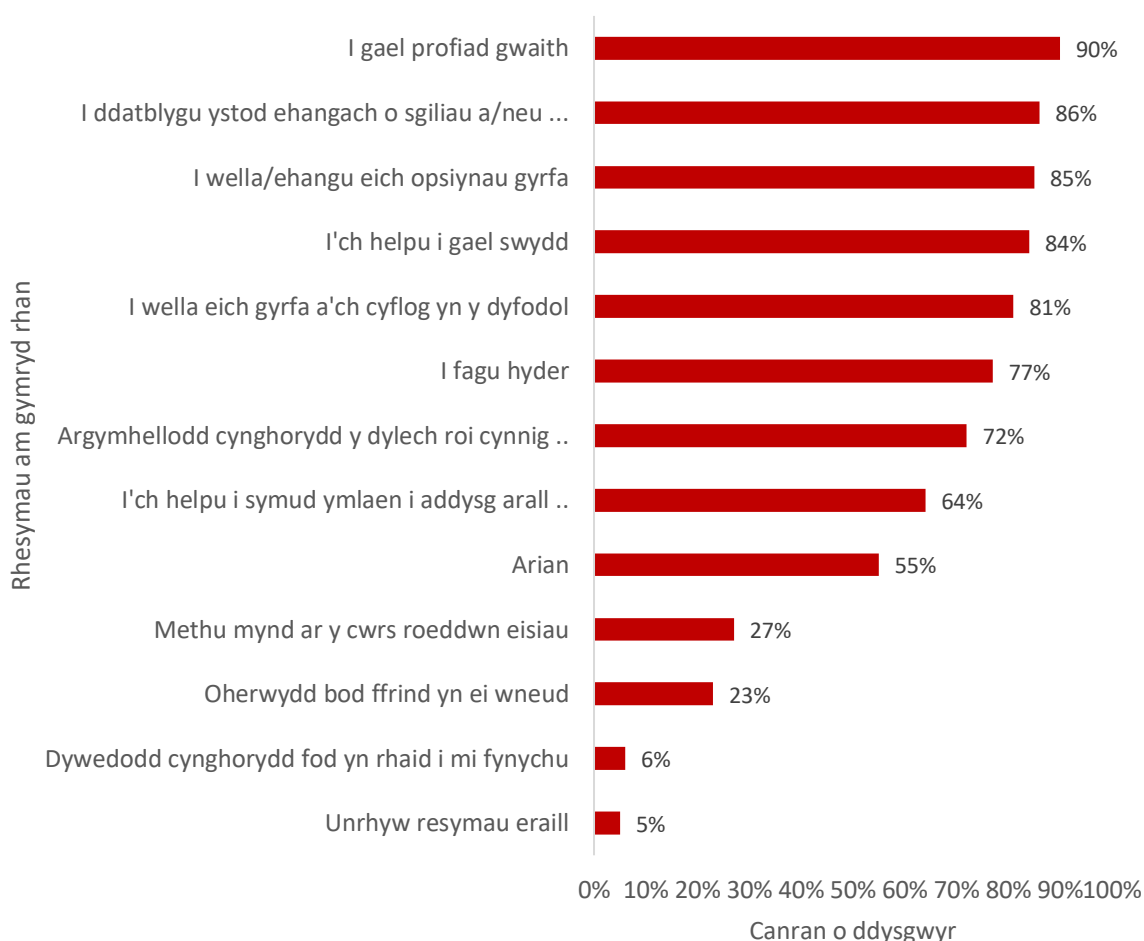
- Mynegodd swyddogion a phartneriaid bryderon yn aml nad oedd y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cyrraedd y grwpiau anoddaf eu cyrraedd, gan nad oedd llawer o ddarparwyr yn gallu cynnig y gefnogaeth wedi ei theilwrio a mwy personol ar gyfer y lefel Ymgysylltu.
- Er gwaethaf newidiadau gan Lywodraeth Cymru i'r broses nodwyd bod y defnydd o gyllid ALS yn dal yn isel, gyda llawer o ddarparwyr ddim yn ceisio cael y cyllid oherwydd yr amgyffrediad o faich gweinyddol yn y broses a'u bod yn teimlo yn aml eu bod yn gallu cynnig cefnogaeth o fewn eu sefydliad eu hunain.
- Gadawodd bron i draean o'r ymatebwyr i Arolwg Cyfranogwyr yr ESF y rhaglen cyn ei chwblhau. I ddwy ran o bump o'r ymatebwyr hyn (41%) roedd hyn yn gam positif ymlaen, naill ai i swydd neu i gwrs arall.

Profiad blaenorol a rhesymau am gymryd rhan

- 5.1 Dengys y canfyddiadau o Arolwg Cyfranogwyr yr ESF, cyn i'r Rhaglen Hyfforddeiaethau ddechrau, bod ychydig dan hanner (45%) yr ymatebwyr yn ddi-waith ac yn chwilio am waith ac ychydig dan draean (31%) mewn addysg neu hyfforddiant. Yn ychwanegol, nododd un ar ddeg y cant o'r ymatebwyr eu bod mewn gwaith.
- 5.2 Dengys canfyddiadau Arolwg Cyfranogwyr yr ESF bod dros ddwy ran o dair o ymatebwyr Hyfforddeiaethau (68%) yn teimlo nad oedd ganddynt brofiad gwaith perthnasol. Teimlai bron eu hanner (48%), cyn dechrau ar y rhaglen, bod diffyg y 'sgiliau iawn' yn ei gwneud yn anodd iddynt ddod o hyd i waith, gyda chyfran debyg (47%) yn teimlo nad oedd ganddynt y cymwysterau cywir. Yn yr un modd, nid oedd gan dros hanner y cyfranogwyr mewn Hyfforddeiaethau a ymatebodd i'r arolwg dysgwyr (56%; 59 allan o 106) unrhyw brofiad o waith cyn ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, gyda'u chwarter yn dweud bod ganddynt broblem iechyd neu anabledd oedd yn ei gwneud yn anodd iddynt ddod o hyd i waith. Ar y cyd mae'r canfyddiadau yn awgrymu bod y rhaglen wedi bod yn llwyddiannus wrth ymgysylltu â phobl ifanc sy'n wynebu rhwystrau rhag cael gwaith.
- 5.3 Mae'r canfyddiadau o Arolwg Cyfranogwyr yr ESF yn dangos, i bron hanner yr ymatebwyr (48%) nodi mai eu prif reswm dros gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau oedd datblygu eu sgiliau neu wybodaeth; i dros draean (35%) i helpu i gael gwaith yr oedd hynny. Edrychodd yr arolwg dysgwyr ar y rhesymau dros gymryd rhan mewn mwy o fanylder, fel y dangosir yn Ffigur 2. Roedd mwyafrif

llethol y cyfranogwyr yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi gwneud hynny am eu bod am gael profiad gwaith (90%). Yn agos iawn at hyn roedd dymuniad i ehangu eu sgiliau a/neu wybodaeth (86%), i wella neu ehangu eu dewisiadau gyrfa (85%), i gael swydd (84%) ac i wella eu cyfleoedd gyrfa a chyflog yn y dyfodol (81%). Mae'r dystiolaeth hon yn darlunio bod hyfforddeion yn bennaf yn cymryd rhan yn y rhaglen er mwyn cynyddu eu sgiliau cyflogadwyedd a'u rhagolygon. Roedd rhesymau eraill, fel manteision ariannol cymryd rhan yn y rhaglen (55%) a chymryd rhan er mwyn symud ymlaen i addysg bellach (64%), hefyd yn boblogaidd, ond yn llai amlwg na'r rhesymau oedd yn ymwneud mwy â gwaith.

Ffigwr 2: Rhesymau pam y gwnaethoch gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau (ymatebion lluosog)



Sylfaen=105 o hyfforddeion

5.4 Mae'r arolwg dysgwyr yn dynodi, cyn cymryd rhan yn y rhaglen, nad oedd gan y mwyafrif o'r cyfranogwyr eglurder a chyfeiriad o ran sut i symud ymlaen o ran addysg neu waith. Mynegodd mwyafrif ansicrwydd cyffredinol am eu camau nesaf a'u cyfeiriad (72%) yn ogystal ag ansicrwydd o ran sut i ddod o hyd i waith (68%),

ble y gallent gael help a chefnogaeth (62%), ac ansicrwydd am gwrs coleg penodol (58%).

Anghenion cefnogaeth a rhwystrau

- 5.5 Roedd cytundeb cyffredinol ymhlith darparwyr a phartneriaid bod pobl ifanc sy'n ymwneud â Hyfforddeiaethau yn dangos set gynyddol gymhleth o anghenion a rhwystrau.
- 5.6 Ystyrir bod problemau iechyd meddwl wedi dod yn arbennig o amlwg ymhlith pobl ifanc, gan fod tueddiadau cynyddol o gam-drin sylweddau, hunan-niweidio a digartrefedd hefyd yn dod i'r amlwg.
- 5.7 Roedd mwyafrif y darparwyr yn amgyffred bod y nifer uchel o bobl ifanc gyda phroblemau a chefnidiroedd cymhleth ar Hyfforddeiaethau o ganlyniad i duedd gymdeithasol ehangach.
- 5.8 Fodd bynnag, roedd un darparwr yn ystyried bod perthynas rhwng y lefelau uwch o hunangyfeirio ar y ffrwd Lefel 1 ac amlygrwydd cynyddol cyfranogwyr o gefndiroedd heriol.
- 5.9 Fel y nodwyd o'r blaen, cred swyddogion a phartneriaid, mewn rhai enghreifftiau, bod rhwystrau ac anghenion cymhleth fel digartrefedd, cyfrifoldebau gofalu a cham-drin sylweddau yn atal pobl ifanc rhag ymgysylltu â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, a fyddai'n cael budd ohoni fel arall. Fodd bynnag nid oes gan y darparwyr i gyd y gallu i ddarparu cefnogaeth sydd yn ddwys o ran adnoddau i alluogi rhai o'r bobl ifanc yma i sicrhau deilliannau da o Hyfforddeiaethau. Dylid nodi sech hynny bod y rhaglen yn cynnig yr hyblygrwydd i ddarparwyr ddefnyddio sefydliadau trydydd sector arbenigol i roi cefnogaeth i'r bobl ifanc yma. Nid yw'n glir pam nad yw darparwyr yn sicrhau cefnogaeth arbenigol i'r bobl ifanc hyn.
- 5.10 Roedd y rhwystrau mwyaf cyffredin a ddynodwyd gan gyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg (gweler Ffigur 3) yn ymwneud â sialensiau o ran agwedd neu ddiffyg ethos gwaith (19 allan o 48) neu absenoldeb neu brydlondeb (10). Er bod darparwyr hyfforddiant yn nodweddiadol yn cyfeirio at siarad â chyfranogwyr am reolau'r gweithle a chyfarwyddyd yn ystod y cwrs cynefino, mae'r cyflogwyr yn dal i gyfeirio at agwedd wael a diffyg ethos gwaith fel elfennau sy'n broblemau. Mewn sawl enghraifft disgrifiwyd hyn fel bod yr hyfforddeion yn trin gwaith fel y byddent yn trin yr ysgol ac ar eu ffonau yn barhaus yn hytrach nag yn gwneud eu gwaith.

Diffyg uchelgais, maen nhw'n meddwl nad ydym ni'n disgwyl llawer ganddynt, maen siŵr nad nhw oedd y rhai oedd yn gwneud orau yn yr ysgol neu nad oedd yr ysgol yn addas iddyn nhw felly efallai bod ganddyn nhw ychydig o agwedd negyddol at bobl mewn awdurdod. Gall eu gwahanu oddi wrth eu ffonau symudol fod yn broblem hefyd. (Cyflogwr)

Mae llawer o'r bobl ifanc yn cael trafferth wrth ymwneud â chwsmeriaid. Mae eu sgiliau gwranddo a chyfathrebu yn eithaf gwael felly ni fyddwn yn eu rhoi mewn gwaith gwasanaeth cwsmeriaid nes byddwn yn teimlo eu bod yn barod. (Cyflogwr)

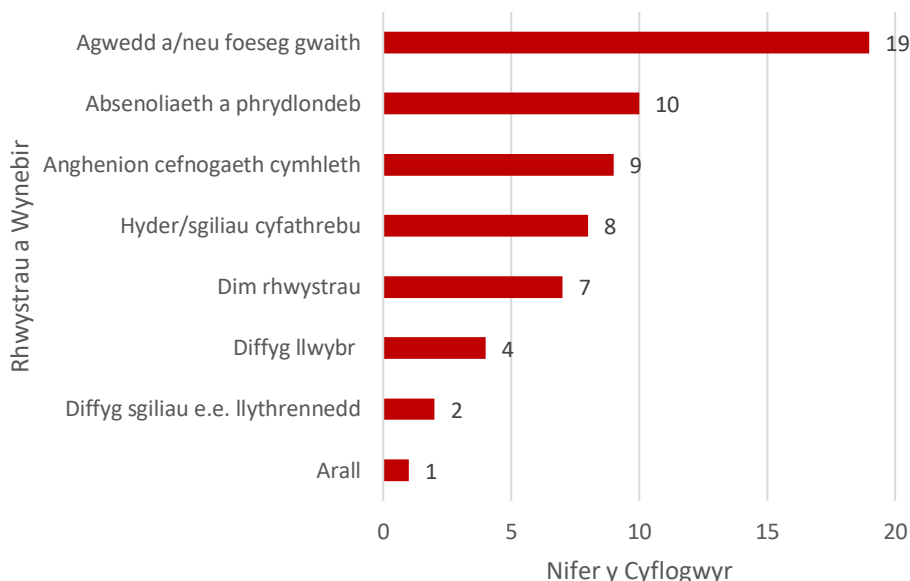
O ran yr hyfforddai cyntaf na wnaeth bara yn hir, ei holl agwedd o at waith a gwneud pethau a'i ddiffyg ethos gwaith, ond roedd yr ail fachgen yn wych, roedd ei agwedd yn hollol wahanol. (Cyflogwr)

- 5.11 Mewn naw cyfweiliad (ymhlith bron i bumed ran o'r ymatebwyr), disgrifiodd y cyflogwyr anghenion cefnogaeth cymhleth fel rhwystr allweddol ymhlith pobl ifanc ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Yn y mwyafrif o achosion, disgrifir hyn fel bod yn ganlyniad bywyd teuluol cymhleth ac oblygiadau ariannol hyn.

Tlodi yw'r her fwyaf. Dyn nhw ddim yn bwyta'n iawn, does ganddyn nhw ddim dillad gwaith addas a gallan nhw ddim fforddio costau teithio. Mae'r sefyllfa gartref fel arfer yn methu yn ddifrifol felly mae arnynt angen cefnogaeth emosïynol. (Cyflogwr)

Gall un o'r rhwystrau mwyaf fod a ydynt yn cael eu gweld fel ffynhonnell ariannol gan y teulu a thrwy hynny dwi'n golygu ei bod yn dibynnu llawer weithiau pa fudd-daliadau y mae'r rheini yn eu cael. (Cyflogwr)

Ffigwr 3: Pa rwystrau/sialensiau penodol/nodweddiadol ydych chi yn eu hwynebu ymhlith y bobl ifanc yma yr ydych wedi eu cymryd trwy leoliad Hyfforddeiaeth?



Sylfaen = 48 o gyflogwyr

Addasiadau i'r ffrwd Ymgysylltu

- 5.12 Wrth ymateb i'r lefel gynyddol o rwystrau ac anghenion a wynebir gan y rhai sy'n cymryd rhan mewn Hyfforddeiaethau, mae nifer o ddarparwyr wedi ceisio addasu eu ffrwd Ymgysylltu. Mae hyn wedi cynnwys rhannu'r cynnig yn ddau a darparu elfen cyn ymgysylltu, baratoadol i helpu'r rhai sy'n cymryd rhan oresgyn rhai o'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu, ac yna elfen sy'n rhoi mwy o bwyslais ar gyflogadwyedd i'r ffrwd.
- 5.13 Dynododd mwyafrif y darparwyr ostyngiad yn yr oriau wythnosol ar gyfer y ffrwd Ymgysylltu o 30 i 21 fel un o'r newidiadau allweddol yn nyluniad y rhaglen. Er bod y rhan fwyaf o ddarparwyr yn cydnabod bod ganddynt yr hyblygrwydd i ymestyn yr oriau darparu hyn teimlid bod y gostyngiad hwn wedi atal y momentwm a sefydlwyd gyda'r rhai sy'n cymryd rhan sydd, yn nodweddiadol, â rhwystrau cymhleth ac angen cefnogaeth fwy dwys. Yn ychwanegol, mae'r ymatebion gan ddarparwyr hefyd yn awgrymu rhywfaint o ddrwsch am y rheolau am oriau cyflwyno wythnosol, gyda rhai darparwyr yn nodi yn anghywir nad yw'n bosibl ymestyn yr oriau neu yn tybio bod strwythur eu cyflwyno oherwydd gofynion y rhaglen yn hytrach na dewis y darparwr.
- 5.14 O ran amserlenni, cyfeiriodd darparwyr eraill at gael gwared ar y cyfyngiad yn hyd yr amser y gall cyfranogwr dderbyn cefnogaeth (bydd rhai yn cymryd rhan am

y chydig wythnosau, bydd eraill gyda'r rhaglen am hyd at flwyddyn) fel addasiad cadarnhaol ar y rhaglen. Roeddent yn amgyffred bod yr estyniad wedi cael ei gyflwyno i gydnabod yr anghenion ychwanegol y mae llawer o bobl ifanc yn eu hwynebu.

Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r gyllideb Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol

- 5.15 Cynigir y gyllideb Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol fel adnodd ategol i gefnogi cyfranogwyr sydd ag Anghenion Dysgu Ychwanegol. Mae darparwyr yn amrywio o ran y graddau y maent yn defnyddio'r cyllidebau hyn, gyda rhai darparwyr ddim yn eu defnyddio o gwbl ac eraill yn targedu'r adnoddau hyn yn weithredol. Mae tuedd i ddarparwyr bach sector preifat fod yn llai tebygol o ddefnyddio'r cyllidebau hyn, mewn cymhariaeth â darparwyr mwy, fodd bynnag mae eithriadau i'r patrwm hwn hefyd. Mae rhai darparwyr llai yn amgyffred nad oes ganddynt ddigon o adnoddau i roi amser i'r broses weinyddol o ddefnyddio eu cyllideb Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol, tra bod darparwyr mwy yn gallu derbyn y gost hon.
- 5.16 Nododd swyddogion a phartneriaid bod y broses o ymgeisio am gyllid Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol wedi ei symleiddio yn dilyn adborth cynnar bod cael y cyllid hwn yn faich gweinyddol. Fodd bynnag, fe wnaethant nodi nad oedd hyn yn ymddangos fel pe bai wedi arwain at gynnydd yn y defnydd o'r cyllid a mynegwyd pryder y gall atal rhai o'r grwpiau targed allweddol am Hyfforddeiaethau rhag ymgysylltu â'r rhaglen.
- 5.17 Disgrifiodd y darparwyr sy'n dueddol o beidio defnyddio'r cyllidebau hyn nifer o resymau am hyn:
- Er ei bod yn cael ei chydabod bod ymdrechion wedi digwydd i symleiddio'r broses (er nad oedd unrhyw un yn disgrifio eu bod wedi profi'r broses ar ôl y gwelliannau yma), roedd rhai darparwyr yn amgyffred ei bod yn weithdrefn gymhleth, faith yn golygu llawer iawn o waith papur ac o ganlyniad yn credu bod penderfyniadau am gymhwyster am y cyllid yn cael eu gwneud yn rhy hwyr yn y broses ymgysylltu.
 - Argaeledd adnoddau eraill yn eu sefydliadau (colegau yn arbennig) i gefnogi'r anghenion hyn.
 - Diffyg digon o wybodaeth ar y Ffurflen Gyfeirio parthed cefndir cyfranogwyr, sy'n rhwystr rhag defnyddio cyllid Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol. Oni bai bod darparwyr yn cael gwybodaeth gefndir am unigolyn gan Gyrfa Cymru, gallant ei

chael hi'n anodd dod o hyd i'r wybodaeth briodol oni bai ei bod ar gael yn rhwydd gan ysgol unigolyn, gan danseilio cryfder eu cais.

- Cyfeiriodd rhai darparwyr at gyfyngiadau ar y math o wariant Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol y gellid eu hawlio. Diben y gyllideb Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol yw talu costau ychwanegol y mae darparwr yn eu tynnu. Felly, mae'r holl geisiadau yn cael eu hasesu ar gyd-destun ac anghenion penodol y dysgwr unigol. Gall hyn olygu nad yw cyllid Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol ar gael o angenrheidrwydd os bydd y gefnogaeth yn cael ei rhoi gan staff nad ydynt yn cael eu cyflogi yn benodol i'r swydd honno gan nad oes costau ychwanegol yn cael eu tynnu.
- Yn nodweddiadol roedd darparwyr oedd yn defnyddio'r gyllideb Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol yn llwyddiannus yn cael budd o bresenoldeb cynghorwyr mewnol ar gyflog; er bod y staff yma yn dwyn cost gyda nhw, roedd y dewis hwn yn cael ei amgyffred yn anymarferol gan ddarparwyr llai:

'mae un darparwr wedi cyflogi cynghorydd ac maent yn llwyddo trwy hynny i dynnu arian i lawr ond mae hynny'n beth drud iawn i'w wneud, sydd yn iawn i ddarparwyr mwy yn unig. Ni all darparwr canolig ei gyflawni.' (Darparwr)

- 5.18 Nododd ychydig dros un o bob deg (14%) o'r ymatebwyr i Arolwg Cyfranogwyr yr ESF eu bod wedi bod angen cefnogaeth ychwanegol yn ystod eu Hyfforddeiaeth. Teimlai'r mwyafrif llethol o ymatebwyr oedd yn derbyn cefnogaeth ychwanegol (86%) ei bod yn ddigonol i fodloni eu hanghenion.

Gwaharddiadau

- 5.19 Elfen arall o'r mireinio ar y rhaglen a ddynodwyd gan ddarparwyr oedd yr amgyffrediad eu bod yn colli annibyniaeth o ran gwahardd y rhai sy'n cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Disgrifiodd y darparwyr nad ydynt bellach yn gallu gwahardd cyfranogwr sydd heb ddod i'r golwg am ddeg diwrnod, yn hytrach, roedd y darparwyr yn adrodd ei bod yn ofynnol i'r cyfranogwyr yma ailddechrau'r rhaglen. Teimlai darparwyr eu bod yn ymwneud â phobl ifanc sydd â ffordd o fyw anhrefnus sydd weithiau yn arwain at absenoldeb oddi ar y rhaglen tu hwnt i'r deng niwrnod a ganiateir. Adroddodd y darparwyr, mewn rhai enghreifftiau, pan oedd y person ifanc yn ymgysylltu eto, bod cyfiawnhad dros eu habsenoldeb, ond bod y cyfyngiadau yn arwain at weld yr unigolion hynny yn gorfod ailymgeisio ac ailgychwyn eu cyfranogiad yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Fodd bynnag, deallir gan dîm y rhaglen

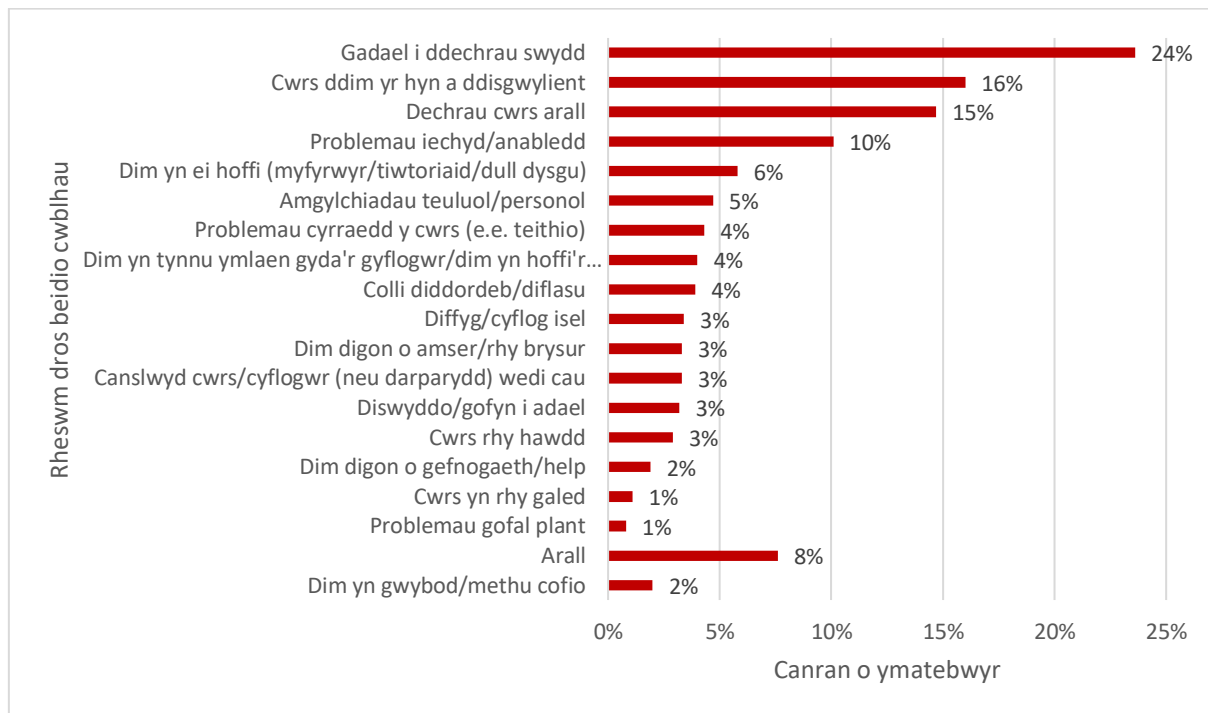
o Lywodraeth Cymru bod 'absenoldeb trwy ganiatâd yn cael ei ganiatáu ar gyfer ystod o gefnogaeth arbenigol' gyda disgwyliad y bydd y darparwr yn cadw rhyw fath o gyswllt yn ystod y cyfnod o absenoldeb. Pan fydd cyswllt yn ystod yr absenoldeb o'r rhaglen yn y cyd-destun hwn, ystyrir nad oes angen i'r person ifanc ailymgeisio.

Heb gwblhau

- 5.20 Gadawodd bron i draean (31%) o'r 911 a gymerodd ran mewn Hyfforddeiaeth a ymatebodd i Arolwg Cyfranogwyr yr ESF y rhaglen cyn ei chwblhau. Mae Ffigwr 4. yn dangos eu rhesymau am hynny. I ddwy ran o bump yn fras o'r rhain roedd hyn oherwydd iddynt gymryd cam positif ymlaen, naill ai i swydd (24%) neu i gwrs arall (15%). Soniodd ymatebwyr eraill am amrywiaeth o faterion neu broblemau, gyda'r rhaglen, lleoliad neu'r ddarpariaeth neu yn ymwneud â'u bywyd personol. Yr ymateb mwyaf cyffredin oedd nad oedd y cwrs yr hyn yr oeddent yn ei ddisgwyl (16%), yna problemau iechyd (10%). Nid oedd gwahaniaethau rhanbarthol sylweddol o ran y rhesymau dros beidio â gorffen. Fodd bynnag, roedd ymatebwyr gwrywaidd yn llawer mwy tebygol o fod wedi gadael i gychwyn swydd (30% mewn cymhariaeth â 17%), ac roedd ymatebwyr benywaidd yn fwy tebygol yn sylweddol o fod wedi stopio oherwydd problemau iechyd neu anabledd (16% mewn cymhariaeth â 4%)²⁰.

²⁰ Wrth ddefnyddio sgwâr profi *chi* roedd lefel yr arwyddocâd (gwerth p) yn 0.017 a 0.002 yn eu tro

Ffigwr 4: Rheswm dros beidio cwblhau Hyfforddeiaethau ar gyfer ymatebwyr Arolwg Cyfranogwyr yr ESF (atebion lluosog).



Sylfaen wedi ei bwysoli = 283; heb ei bwysoli = 258

6. Lleoliadau Gwaith

Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â phrofiad cyflogwyr a hyfforddeion o'r agwedd lleoliad gwaith ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mae'n seiliedig ar:

- Y rownd gyntaf o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 17 o ddarparwyr ac isgcontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Dadansoddiad eilaidd o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF 2018 (911 o ymatebwyr).
- Arolwg ffôn o 105 o hyfforddeion.
- Arolwg ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau.

Canfyddiadau allweddol

- Disgrifiodd darparwyr sialensiau cynyddol wrth geisio cael cyflogwyr i gynnig lleoliadau. Teimlid bod y diffyg ymwybyddiaeth o Hyfforddeiaethau fel brand/rhaglen gefnogi a bod diffyg bod yn gyfarwydd â'r cynnig hefyd yn effeithio yn negyddol ar lefelau ymgysylltiad cyflogwr. Yn ychwanegol, cred rhai darparwyr bod stigma am Hyfforddeiaethau, gydag amgyffrediaid negyddol yn gysylltiedig â phobl ifanc oedd wedi camymddwyn yn yr ysgol.
- Roedd dros hanner yr ymatebwyr i'r arolwg cyflogwyr hefyd yn ymwneud â ffurfiau eraill o ddarpariaeth dysgu yn y gwaith, yn bennaf trwy raglen Twf Swyddi Cymru neu'r rhaglen Prentisiaethau. Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr yn cadw eu cysylltiad â'r rhaglen ar ôl eu lleoliad gwaith cyntaf; roedd 43 o'r 48 o gyflogwyr a holwyd wedi cadw'u cysylltiad â'r Hyfforddeiaethau am 12 mis o leiaf.
- Yn nodweddiadol roedd cyflogwyr yn disgrifio eu rheswm dros gymryd rhan yn y rhaglen fel y dymuniad i helpu pobl ifanc yn eu gyrfaoedd yn gyffredinol; soniodd eraill am rôl benodol yr oeddent yn dymuno ei chwarae yn eu cymuned leol, gan hefyd gydnabod y budd y byddent yn ei gael fel cyflogwr.
- Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn recriwtio hyfforddeion am leoliadau gwaith trwy ddarparwyr hyfforddiant, er bod cyfran fechan o gyflogwyr yn recriwtio pobl ifanc yn uniongyrchol, heb gynnwys darparwr hyfforddiant yn y broses ar y dechrau. Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn hapus gyda'r wybodaeth am hyfforddeion y

maent yn ei derbyn gan ddarparwyr, sydd yn bennaf yn ymwneud â chefnidir y person ifanc a'i ddi-ddordebau. Fodd bynnag, nid oedd bron i draean o'r ymatebwyr i'r arolwg cyflogwyr wedi derbyn unrhyw wybodaeth.

- Yn gyffredinol mae cyflogwyr yn hapus â'r gefnogaeth a roddir iddynt hwy a'u hyfforddeion yn ystod y lleoliad. Priodolir hyn yn nodweddiadol ar lefel gyfathrebu gyson ac aml.
- Mae lleoliadau yn cyd-redeg yn agos gyda rolau galwedigaethol yn sefydliad y cyflogwr, a thrwy hynny yn rhoi mwy o allu gan alluogi'r person ifanc i ddatblygu sgiliau sy'n berthnasol i'r swydd. Mae hyfforddeion yn cael amrywiaeth fawr o dasgau ac yn gallu canolbwyntio yn benodol ar wella eu sgiliau meddal, fel cyfathrebu a hyder, beth bynnag yw'r sector.
- Mae'r mwyafrif o hyfforddeion yn bositif iawn am eu lleoliadau, gyda'r rhan fwyaf yn eu disgrifio fel rhai defnyddiol neu ddefnyddiol iawn ac yn nodweddiadol yn cyfeirio at y cyfle i gael dealltwriaeth, sgiliau a phrofiad mewn sector y maent yn dymuno dilyn gyrfa ynddi.

Cefndir

6.1 Trwy ffrwd Lefel 1 y Rhaglen Hyfforddeiaethau, mae cyfranogwyr yn cael lleoliadau gwaith yn gyson fel rhan o'r cynnig. Un mater a godwyd gan nifer o ddarparwyr oedd y gostyngiad yn y cyfraddau ad-dalu pan fydd cyfranogwr ar leoliad. Dadleuai darparwyr bod y gefnogaeth oedd yn ofynnol i hyfforddeion tra byddant ar leoliad yn llai, ond bod angen cefnogaeth o hyd, ac nad oedd y gyfradd ostyngol o ad-daliad yn talu'n llawn am y gefnogaeth 'ar leoliad' a ddarperir gan ddarparwyr. Mae risg hefyd y gall y gostyngiad mewn ad-daliad gael dylanwad ar y model o gefnogaeth a gynigir, gyda lleoliadau yn llai amlwg yn y cynnig.

Dylid cael llawer mwy o bwyslais ar ddysgu a neu brofiad gwaith ond nid ydych yn cael eich talu hanner cymaint felly nid yw'n cael ei weld yn werthfawr. (Darparwr)

Ar hyn o bryd y pryder mwyaf yw, os byddwn yn rhoi dysgwr allan ar leoliad, mae tua 60 y cant yn llai o gyllid i ni, fodd bynnag mae'n rhaid i ni ddal i roi swm sylweddol o gefnogaeth i'r dysgwr fel ei fod yn barod am waith, rhoi cefnogaeth i'r cyflogwr ac mae'r dysgwr yn dal i ddod i'r ganolfan. Fel darparwr, rydym yn dal i'w wneud oherwydd mae'r person hwnnw angen bod

yn gytbwys a gallu cael swydd. Ond mae'n gwneud i chi feddwl, o safbwynt ariannol, peidio eu rhoi ar leoliad fyddai'n gwneud arian i chi. (Darparwr)

- 6.2 Disgrifiodd amryw hefyd y sialensiau cynyddol wrth geisio cael cyflogwyr i gynig lleoliadau, gyda lleiafrif yn awgrymu y byddai rhoi cymhelliad i gyflogwyr yn rhoi hwb i lefel y diddordeb. Yn ychwanegol, disgrifiodd darparwyr bod eu hawydd i dargedu lleoliadau lle gall cyflogaeth fod yn ddeilliant, gan gyd-fynd â'r rhaglen Prentisiaethau fel llwybr ymlaen posibl o'r lleoliad gwreiddiol yn helpu i gryfhau'r cynnig hwn.
- 6.3 Teimlid bod y diffyg ymwybyddiaeth o Hyfforddeiaethau fel brand/rhaglen gefnogi a bod diffyg bod yn gyfarwydd â'r cynnig yn effeithio yn negyddol ar lefelau ymgysylltu cyflogwyr. Yn ychwanegol, cred rhai darparwyr bod stigma am Hyfforddeiaethau, gydag amgyffrediaadau negyddol yn gysylltiedig â phobl ifanc oedd wedi camymddwyn yn yr ysgol. Byddai hyrwyddo'r rhaglen a'i chysylltiad posibl â Phrentisiaethau yn helpu i hwyluso dealltwriaeth o fudd strategol y rhaglen yn y tymor hwy.
- 6.4 Mae'r rhan fwyaf o hyfforddeion (63 y cant o'r 911 o ymatebwyr i arolwg ESF) yn gwneud eu lleoliad gwaith gyda chyflogwr, er bod bron i ddwy ran o bump yn cael lleoliad gyda sefydliad gwirfoddol (21%) neu brosiect cymunedol (17%). Roedd dysgwyr ag anabledd wedi ei ddatgan yn sylweddol²¹ lai tebygol o fod wedi gwneud lleoliad gwaith gyda chyflogwr (50% mewn cymhariaeth â 66%), sy'n awgrymu bod mwy o rwystrau o ran mynediad i'r grŵp hwn.
- 6.5 Er ei bod yn seiliedig ar sampl lai (48), roedd dros hanner yr ymatebwyr i'r arolwg cyflogwyr (27) hefyd yn ymwneud â ffurfiau eraill o ddarpariaeth dysgu yn y gwaith, yn bennaf trwy raglen Twf Swyddi Cymru (16) neu'r rhaglen Prentisiaethau (14). Credai'r rhan fwyaf o'r cyflogwyr yma (14) bod Hyfforddeiaethau yn cysylltu'n dda gyda ffurfiau eraill o ddarpariaeth:

Mae cynnydd clir rhwng yr Hyfforddeiaeth Lefel 1 a'r brentisiaeth Lefel 2. Mae llawer o'r pynciau yn debyg iawn ond mae Lefel 2 yn mynd i lawer mwy o ddyfnder. (cyflogwr)

Roedd y tasgau y gwnaeth yr hyfforddai eu cyflawni fel rhan o'i lleoliad wedi eu dylunio i roi gwybodaeth sylfaenol dda am gynnal a chadw ceir a'u trwsio.

²¹ Wrth ddefnyddio sgwâr profi chi roedd lefel yr arwyddocâd (gwerth p) yn llai na 0.001

Roedd yn garreg gamu dda at y cynnwys mwy cymhleth y byddai'n ei drafod yn y brentisiaeth Lefel 2. (cyflogwr)

- 6.6 Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr wedi cadw cysylltiad â'r rhaglen; roedd dros eu hanner (27) wedi cymryd rhan am dair blynedd neu fwy, a phawb ond pump am fwy na blwyddyn. Ers 2015, roedd eu tri chwarter yn fras (45) wedi rhedeg o leiaf ddau leoliad, gyda chwarter (12) yn rhedeg pump neu fwy.

Gwybodaeth cyflogwyr am y rhaglen a'r nodau

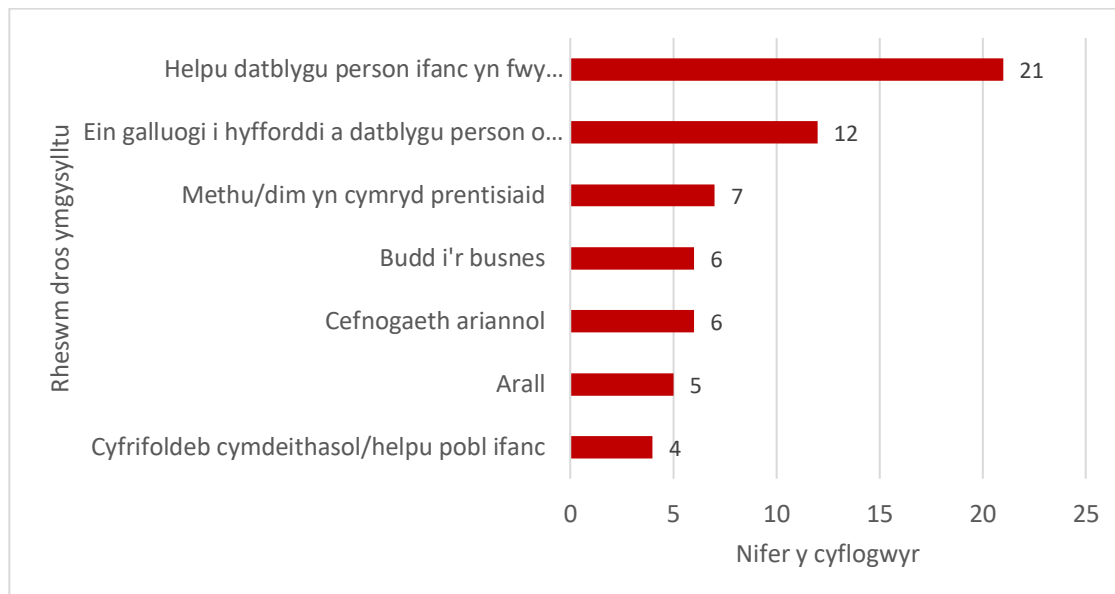
- 6.7 Clywodd dros hanner y cyflogwyr a holwyd (26 o'r 48) am Hyfforddeiaethau yn gyntaf trwy ddarparwr addysg neu hyfforddiant, boed yn ddarparwr Addysg Bellach (21), ysgol (1) neu yn syml 'y coleg' (4). Roedd y ffynonellau eraill yn cynnwys ar lafar (6), Llywodraeth Cymru (3), Gyrfa Cymru (2), rhwydweithiau cyflogwyr (2) a'r Ganolfan Waith (1).
- 6.8 Mae Ffigwr 5 yn dangos prif resymau cyflogwyr am ymgysylltu â'r rhaglen. Yn nodweddiadol roedd cyflogwyr yn cyfeirio at ddymuniad i helpu pobl ifanc yn eu gyrfaoedd yn gyffredinol; soniodd eraill am rôl benodol yr oeddent yn dymuno ei chwarae yn eu cymuned leol, gan hefyd gydnabod y budd y byddent yn ei gael fel cyflogwr:

Roeddwn am gynyddu ein hymwneud â'r gymuned a rhoi yn ôl i'r gymuned. Roedd yn gwneud synnwyr economaidd gan ei fod yn rhoi ateb cost effeithiol i recriwtio. Byddai'n gadael i ni hyfforddi staff a'u hymwreiddio yn ein diwylliant ac roeddwn yn teimlo ei fod yn bwysig rhoi cyfleoedd galwedigaethol i bobl ifanc. (Cyflogwr)

Roeddem am gael rhywun newydd a ffres i weithio yma. Hefyd, roeddem am helpu pobl ifanc gyda phrofiad gwaith a'n staff presennol gyda'u baich gwaith. (Cyflogwr)

Mae'n fater o gostau mewn gwirionedd, roedd gwybod y gallem ni gael arian at gyflogau'r hyfforddeion yn help ac y gallem eu hyfforddi ein hunain yn y ffordd yr oedd arnom angen gwneud hynny. (Cyflogwr).

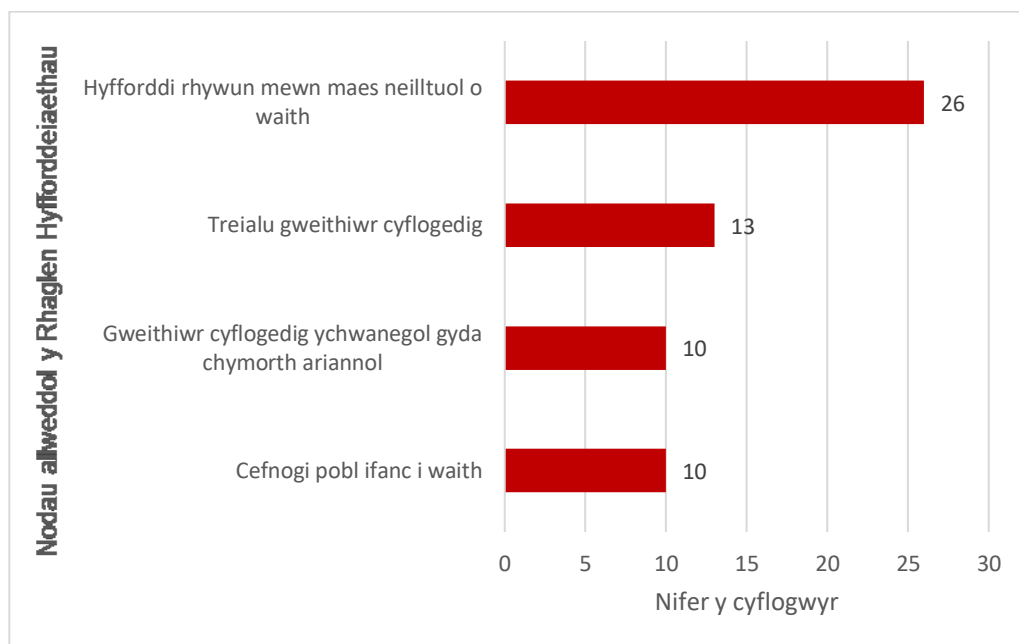
Ffigwr 5: Pam wnaethoch chi benderfynu ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau? (ymatebion lluosog)



Sylfaen = 48 o gyflogwyr

6.9 I'r gwrthwyneb, roedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr (26) yn gweld mai un o nodau allweddol y Rhaglen Hyfforddeiaethau i gyflogwyr oedd hyfforddi rhywun mewn maes penodol o waith (gweler Ffigwr 6 isod). Yn nodweddiadol roedd cyflogwyr oedd yn ymhelaethu am y pwynt hwn yn disgrifio mantais hyfforddi unigolyn yn eu harferion sefydliadol heb orfod cymryd cost yr hyfforddiant eu hunain. Mae'n drawiadol, i bron ddwy ran o dair o gyflogwyr (33), nid yw Hyfforddeiaethau yn cael eu cynnwys yn eu strategaeth recriwtio. Yn nodweddiadol mae'r cyflogwyr yma yn recriwtio hyfforddeion ar sail cyfle a gallu, naill ai pan fydd darparwr yn cysylltu â nhw neu trwy fynd at ddarparwr eu hunain, yn hytrach nag fel rhan o broses recriwtio fwy ffurfiol. Yn yr enghraifft hon, awgrymodd cyflogwyr bod y dull hwn, ar sail eu gallu eu hunain, yn addas i'w hanghenion.

Ffigwr 6: Yn eich barn chi, beth yw nodau allweddol y Rhaglen Hyfforddeiaethau i Gyflogwyr (ymatebion lluosog)



Sylfaen = 48 o gyflogwyr

Ymgysylltu â hyfforddeion mewn lleoliadau gwaith

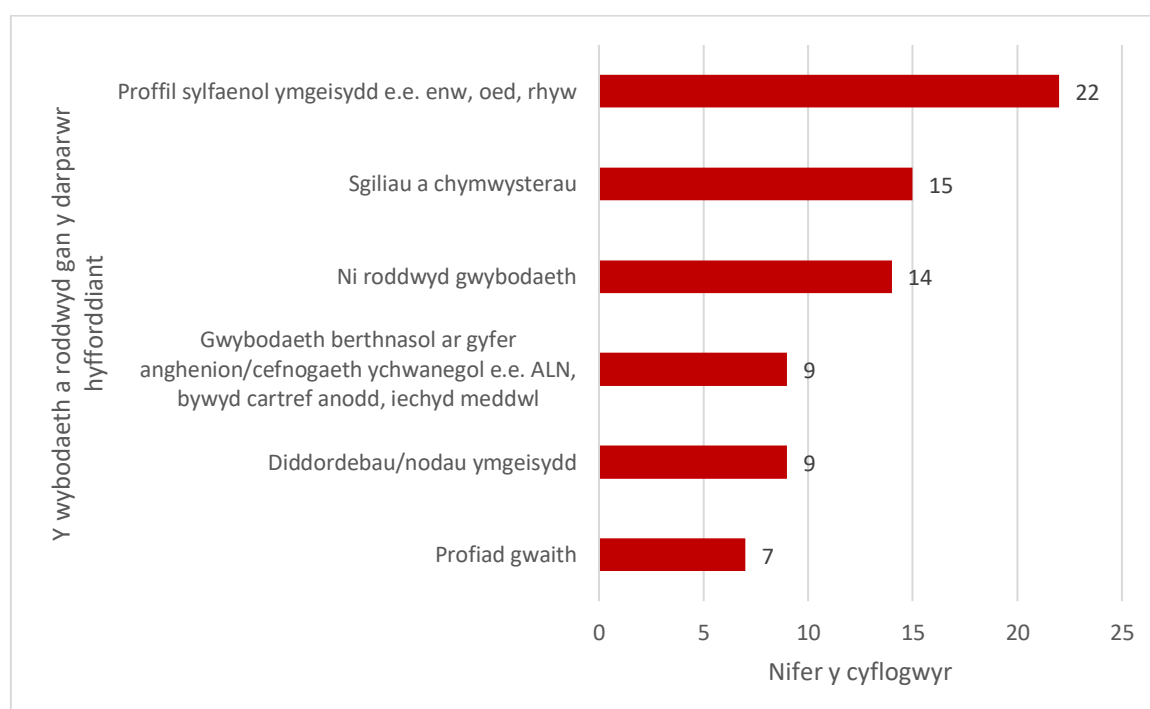
- 6.10 Yn y rhan fwyaf o achosion (33 allan o 48 o gyflogwyr), mae darparwyr hyfforddiant yn awgrymu hyfforddeion posibl i gyflogwyr ar gyfer eu cyfleoedd lleoliad gwaith. Fodd bynnag, mewn lleiafrif o achosion (6) mae cyflogwyr yn arwain y broses hon. Yn yr enghreifftiau hyn, dywedodd cyflogwyr bod cyfweld am y rôl eu hunain (gan ei ddisgrifio fel Hyfforddeiaeth), cyfweld ymgeiswyr ac yna cysylltu â'r darparwr hyfforddiant gyda'r ymgeisydd a ddewiswyd.
- 6.11 Derbyniodd y rhan fwyaf o gyflogwyr wybodaeth am yr hyfforddeion gan y darparwr hyfforddiant, fel y dangosir yn Ffigwr 7. Roedd hyn yn bennaf yn ymwneud â chefnidir y person ifanc a'i ddiddordeb ac yn aml yn cynnwys CV. Pan roddwyd gwybodaeth, teimlai dwy ran o dair bod y wybodaeth yn gywir, gan gyd-fynd â phrofiad yr unigolyn hwnnw yn ystod eu lleoliad yn y pen draw.

Mae'r darparwr hyfforddiant yn dueddol o roi llawer o wybodaeth gefndirol i ni am yr hyfforddeion. Bydd yn dweud wrthym am ei bersonoliaeth ac os oes ganddo unrhyw broblemau. Fe fyddant hefyd yn dweud wrthym ar beth y maent yn gweithio i'w wella gyda'r darparwr hyfforddiant e.e. angen help gyda mathemateg neu ddarllen ac ysgrifennu ac ati (cyflogwr)

6.12 Fodd bynnag, mewn bron i draean o enghreifftiau (14), dywedodd cyflogwyr nad oedd unrhyw wybodaeth am yr hyfforddeion wedi cael ei rhoi. Gall diffyg gwybodaeth atal cyflogwyr rhag rhoi cefnogaeth addas yn ei lle i hyfforddeion, a gall gyfrannu at yr amgyffrediad negyddol o Hyfforddeiaethau fel y nodir ym mharagraff 6.3.

Dim mewn gwirionedd, ac rwy'n meddwl bod hynny'n fai gan nad oes gennym lawer o gefndir bob amser ac weithiau rydym yn gweld pethau na fydd y darparwyr hyfforddiant wedi eu gweld, er enghraifft, dyslecsia a llawer o broblemau fel ADHD ond nid oes digon o wybodaeth am yr unigolyn. (Cyflogwr)

Ffigwr 7: Pa wybodaeth, os o gwbl, ydych chi yn ei chael am bobl ifanc gan y darparwr hyfforddiant? (atebion lluosog)



Sylfaen = 48 o gyflogwyr. Noder nad yw atebion ansoddol wedi cael eu codio fel rhai dewis lluosog

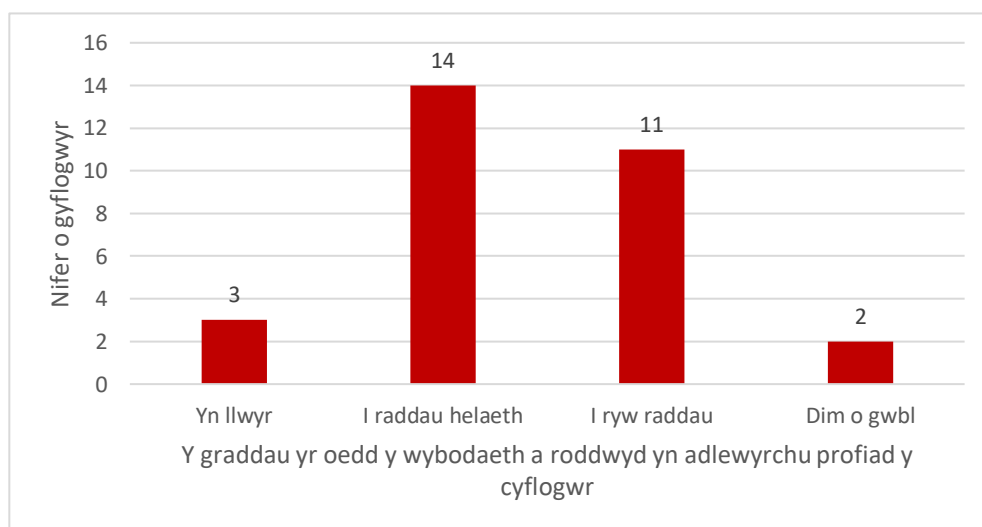
6.13 Cytunodd y mwyafrif llethol o gyflogwyr a dderbyniodd wybodaeth (30 allan o 32) ei fod yn adlewyrchu eu profiad eu hunain o'r unigolyn ifanc ar leoliad i ryw raddau o leiaf, fel y dangosir yn Ffigwr 8. Roedd cyflogwyr hefyd yn cydnabod mai dim ond hyn a hyn y gallent ei ddysgu am y person ifanc cyn eu cyfarfod eu hunain, er mewn rhai enghreifftiau, fe wnaethant awgrymu y byddent wedi cael budd o wybodaeth gefndir fwy manwl am y person ifanc fel y gallent sicrhau bod y gefnogaeth gywir yn cael ei rhoi.

Roedd y wybodaeth a roddwyd gan y darparwr hyfforddiant yn cyfateb yn union â'r person ifanc. Roeddem yn gwybod bod ganddo ddiddordeb brwd yn [y sector] ac roedd hyn yn cael ei ddangos yn ei agwedd. Fe ddwedwyd wrthym hefyd ei fod yn swil iawn ac fe wnaethom sicrhau ei fod yn cychwyn trwy weithio hefo rhywun nad oedd yn rhy uchel ei gloch a brawychus. (Cyflogwr)

Mae yn helpu, mae'n rhoi darlun i ni o beth ddylen ni fod yn ei ddisgwyl ganddynt ond nid ydym yn gwybod yn union nes byddwn yn eu cyfarfod. Gallwn gael gwell darlun ohonynt pan fyddwn yn eu cyfarfod. (Cyflogwr)

Mae ychydig yn annelwig ond rydym yn dod i'w hadnabod yn well o fewn wythnos o'r cyfnod prawf. Fel arfer nid oes ganddynt CV na hanes mewn gwaith gan eu bod newydd orffen yn yr ysgol ond mae rhai hyfforddeion wedi dod â'u CV hefo nhw i mi gael golwg ar hwnnw hefyd. (Cyflogwr)

Ffigwr 8: I ba raddau wnaeth y wybodaeth a roddwyd adlewyrchu eich profiad chi o'r person ifanc?



Sylfaen = 32 o gyflogwyr, ac eithrio atebion 'Dim yn gwybod' o ddadansoddiadau a'r cyflogwyr oedd wedi disgrifio nad oeddent wedi derbyn unrhyw wybodaeth am y bobl ifanc.

6.14 Ar ôl i'r lleoliad gael ei gadarnhau yn nodweddiadol roedd cyflogwyr yn defnyddio naill ai proses gynefino (19 allan o 48), lle'r oedd yr hyfforddeion yn cael eu cyflwyno i brosesau, polisiâu, rheoliadau iechyd a diogelwch mewnol ac unrhyw hyfforddiant mewnol oedd yn ofynnol ar gyfer y swydd, neu gyfarfod anffurfiol (16), lle'r oedd cyflogwyr yn amlinellu beth oedd yn ddisgwyliedig gan y dysgwr. Dim ond nifer fechan a gyfeiriodd at weithredu cyfnod prawf (7) i bennu a oedd gan y dysgwyr y sgiliau priodol a/ neu yn addas i'r gweithle.

Profiad cyflogwyr o'r lleoliadau gwaith

- 6.15 Yn gyffredinol roedd cyflogwyr yn hapus â'r gefnogaeth a gawsant gan ddarparwyr hyfforddiant, gyda dwy ran o dair o'r rhai a holwyd (32) yn ei ddisgrifio fel effeithiol neu effeithiol iawn. Yn nodweddiadol disgrifiodd y cyflogwyr yma lefel gyson o gyfathrebu gyda darparwyr. Mewn rhai enghreifftiau, roedd hwn yn gyfarfod misol i sicrhau bod y lleoliad yn mynd yn dda; mewn eraill, roedd cyflogwyr yn cyfeirio at ymateb prydlon gan ddarparwyr yn ôl y gofyn.
- 6.16 Roedd cyflogwyr hefyd yn dueddol o fod yn gadarnhaol am y gefnogaeth a roddwyd i'w hyfforddeion gan ddarparwyr, gyda'u tri chwarter yn ei ddisgrifio fel effeithiol neu effeithiol iawn. Eto, roedd hyn yn bennaf oherwydd y cyfathrebu cyson ac aml rhwng y darparwr a'r hyfforddai. Rhoddodd nifer o gyflogwyr hefyd enghreifftiau o ddarparwyr yn cefnogi hyfforddeion yn emosiynol ac yn ariannol.
- 6.17 Mae canlyniadau'r arolwg cyflogwyr yn dynodi bod cyflogwyr yn rhoi amrywiaeth o dasgau i hyfforddeion yn ystod eu lleoliad, sydd o fudd i'r sefydliad a'r dysgwr (gweler Tabl 1). Disgrifiodd mwyafrif y cyflogwyr roi tasgau yn ymwneud â gwasanaeth cwsmeriaid i hyfforddeion; mewn rhai enghreifftiau, roedd hyn yn rhan o rôl werthu neu trin gwallt, tra mewn eraill roedd ochr yn ochr â gofal plant (h.y. yng nghyswllt rhieni) neu dasgau technegol fel trwsio ffenestri. Mae'r canfyddiadau hyn yn dynodi bod hyfforddeion, pa bynnag sector y maent, yn gallu canolbwyntio yn benodol ar wella eu sgiliau meddal, fel cyfathrebu a hyder. Roedd tasgau gweinyddol a gwerthu hefyd yn boblogaidd, gyda gweithgareddau mwy penodol i sector (fel trin gwallt neu ofal plant) hefyd yn amlwg.

Maent yn gweithio gyda grwpiau bach o blant, yn dod ar ymweliadau hefo ni pan fyddwn yn mynd ar deithiau diwrnod, maent yn gweithio yn ymarferol iawn o ran gofalu am y plant a'u goruchwylio. (Cyflogwr)

Gweinyddu, gwasanaeth cwsmeriaid, fe allant gymryd rhan yn yr arlwy, rydym wedi cynnig ac yn cynnig llawer mwy na hynny, unrhyw beth a dweud y gwir a gall amrywio o bopeth o archebu offer swyddfa, gwirio stoc, creu anfonebau, yr ydym yn gadael iddynt fod yn rhan ohonynt. (Cyflogwr)

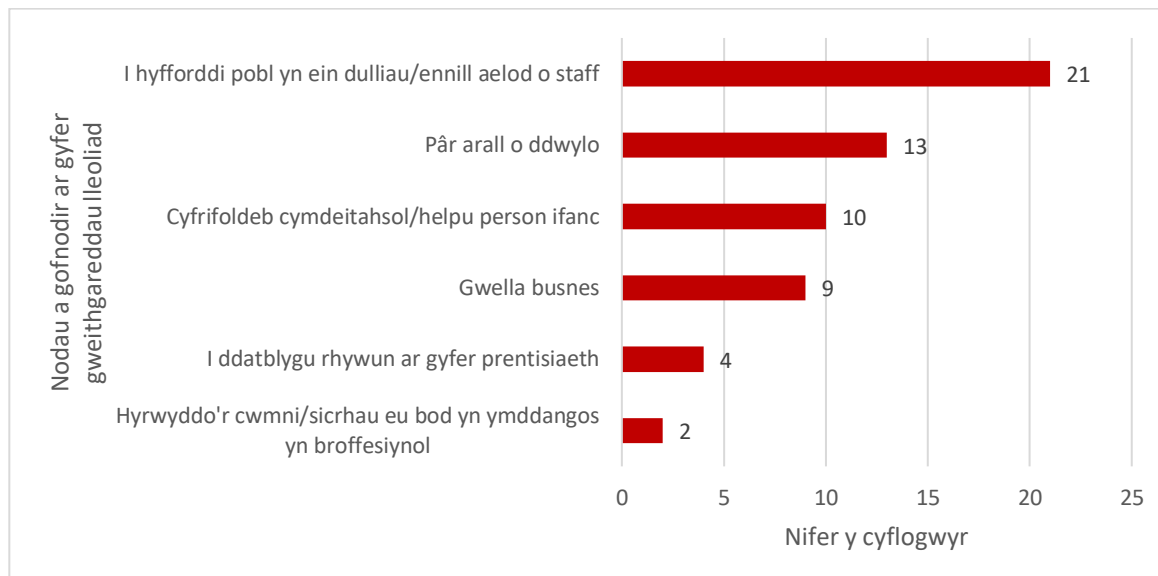
Tabl 1: Pa fath o weithgareddau y maen nhw'n ymwneud â nhw ar leoliad gwaith

Tasgau	N
Gwasanaeth cwsmeriaid	27
Gweinyddol	15
Gwerthu	14
Trin gwallt	9
Gofal plant	9
Technegol e.e. peirianyddol	7
Gwaith llafurio / cynnal a chadw	7
Lletygarwch e.e. arlwyo	6

Sylfaen = 48 o gyflogwyr. Sylwer bod y cyfanswm yn fwy na 48 gan fod yr atebion wedi eu codio fel aml-ddewis, gan ddangos y nifer o dasgau y mae hyfforddeion yn cymryd rhan ynddynt ar eu lleoliad.

6.18 Mae lleoliadau, felly, yn cyd-redeg yn agos gyda rolau yn sefydliad y cyflogwr, a thrwy hynny yn rhoi mwy o allu gan alluogi'r person ifanc i ddatblygu sgiliau sy'n berthnasol i'r swydd. Mae cyflogwyr felly yn galluogi hyfforddeion i wella eu sgiliau meddal, sydd o fudd i'r person ifanc, gan hefyd roi budd i'r sefydliad trwy'r adnoddau ychwanegol y maent yn eu cynnig. Mae hyn yn cyd-fynd yn agos â'r nodau a ddywedodd cyflogwyr oedd ganddynt ar gyfer gweithgareddau ar leoliad (Ffigur 9), lle mae cael aelod ychwanegol o staff (21), neu bâr arall o ddwylo (13), yn gweddu ochr yn ochr â helpu person ifanc (10) a'u datblygu ar gyfer Prentisiaeth (4).

Ffigwr 9: Beth mae'r gweithgareddau hyn yn anelu at ymdrin â nhw i'ch sefydliad? (Ymatebion lluosog)



Sylfaen = 48 o gyflogwyr

Profiad dysgwyr o'r lleoliadau gwaith

- 6.19 Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr (66%) wedi cymryd rhan mewn lleoliad gwaith fel rhan o'u Hyfforddeiaeth. Roedd y lleoliadau fel arfer gydag un cyflogwr (64%), ond roedd dau neu fwy o leoliadau hefyd yn eithaf cyffredin (36%). Yr hyd arferol i leoliad oedd pedwar i chwech mis (31%), er bod un o bob deg yn fras yn parhau am lai na mis (10%) neu fwy na blwyddyn (7%). Cynigiwyd dewis o leoliad i fwyafrif (80%) oedd yn eu galluogi i ddewis yr un oedd agosaf at eu diddordebau.
- 6.20 Roedd mwyafrif yr ymatebwyr yn gadarnhaol iawn am eu lleoliadau; disgrifiodd bron i ddwy ran o dair ohonynt (65%) hwy fel defnyddiol iawn a bron i bumed ran (18%) yn ddefnyddiol. Wrth ddisgrifio pam bod lleoliadau yn ddefnyddiol, yn nodweddiadol cyfeiriodd ymatebwyr at y c yfle i gael dealltwriaeth, sgiliau a phrofiad mewn sector y maent yn dymuno dilyn gyrfa ynddi:

Rwy wedi dysgu llawer, rwy wedi bod yn gweithio yno 4-5 diwrnod yr wythnos ers mis Awst diwethaf a'r mis nesaf rwy'n dechrau fy mhrentisiaeth yno, rwy'n ei fwynhau yn fawr. (Un a gymerodd ran mewn Hyfforddeiaeth)

Mae'r lleoliad wedi bod yn ddefnyddiol iawn gan fy mod wedi bod yn dysgu sgiliau wrth weithio ac yn cael profiad gwaith ymarferol. Rwy'n gwybod fy mod eisiau gwaith yn dylunio ystafelloedd ymolchi ac adeiladau. (Un a gymerodd ran mewn Hyfforddeiaeth)

Fe roddodd brofiad i mi o weithio mewn ysgol feithrin a chynyddu fy hyder felly dwi'n fwy hyderus i wneud popeth a dweud y gwir, rwy'n eithaf tawel ac nid oeddwn yn arfer cymryd rhan mewn dim byd, ond mi wnafl nawr. (Un a gymerodd ran mewn hyfforddeiaeth)

- 6.21 Roedd profiad negyddol o'r lleoliad yn anghyffredin, gyda dim ond 14 y cant o'r ymatebwyr yn cyfeirio at hyn. Yn bennaf roedd hyn yn ymwneud â'r lleoliad ddim yn gwireddu disgwyliadau; er enghraifft, yn y math o waith oedd ar gael neu'r tasgau a roddwyd iddynt:

Wnes i ddim mwynhau'r lleoliad o gwbl ac nid oeddwn am wneud gwaith gweinyddol ond doedd dim lleoliadau eraill ar gael. (Un a gymerodd ran mewn Hyfforddeiaeth)

Doedd o ddim at fy nant i o gwbl. Doeddwn i ddim yn cael ymwneud â chwsmeriaid a fydden nhw ddim yn gadael i mi felly roeddwn yn styc lan y grisiau yn y storfa trwy'r dydd. (Un a gymerodd ran mewn hyfforddeiaeth)

Disgrifiodd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr hyn y lleoliad fel y rhan 'leiaf defnyddiol' o'u Hyfforddeiaeth.

- 6.22 Derbyniodd trideg y cant o hyfforddeion gefnogaeth ariannol ychwanegol gan eu darparwr yn ychwanegol at eu lleoliad wythnosol; ym mhob enghraifft defnyddiwyd hyn ar gyfer costau teithio i'r lleoliad ac oddi yno.

7. Themâu trawsbynciol a'r iaith Gymraeg

Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â sut y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â themâu trawsbynciol yr ESF o gyfleoedd cyfartal, datblygu cynaliadwy a threchgu tlodi, yn cefnogi nodau Deddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 ac yn cefnogi Strategaeth yr Iaith Gymraeg. Mae'n seiliedig ar:

- Y cylch cyntaf o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 17 o ddarparwyr ac isgontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Yr ail gylch o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 11 o ddarparwyr ac isgontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Dadansoddiad eilaidd o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF 2018 (911 o ymatebwyr).
- Arolwg ffôn o 105 o hyfforddeion.
- Arolwg ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau.

Canfyddiadau Allweddol

- Roedd y darparwyr yn hyderus bod y modd y maent yn cyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â gofynion cyfleoedd cyfartal yr ESF. Teimlid bod hyblygrwydd y rhaglen yn gadael i'r thema gael ei thrin dan arweiniad y dysgwyr.
- Elfen allweddol o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yw profiad gwaith, sy'n golygu bod y cyfranogwyr yn gweithio ochr yn ochr â gweithwyr, fydd yn cael yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol o leiaf. Teimlai'r mwyafrif o ddarparwyr bod y lwfans hyfforddi wedi cael effaith negyddol o ran cyfleoedd cyfartal, gan ei ddisgrifio yn 'annheg' ac yn 'anghymhellol' i hyfforddeion fod yn gweithio ochr yn ochr â gweithwyr ar gyflog, gan weithio oriau tebyg, ond yn ennill llai yn sylweddol.
- O'u profiadau, nid oedd y darparwyr yn ystyried bod cyllid ALN/ALS yn cael effaith ar gyfleoedd cyfartal. Nid oedd chwech o'r un ar ddeg o ddarparwyr a gyfwelwyd yn yr ail gylch o gyfweiliadau darparwyr wedi cael fawr neu unrhyw brofiad o'i ddefnyddio; disgrifiodd tri o'r rheiny oedd wedi ei ddefnyddio, o ganlyniad i'r gwaith gweinyddol i gael at y cyllid, nad oeddent bellach yn ceisio

cael mynediad at y cyllid oherwydd y costau cysylltiedig ac yn hytrach maent yn talu costau cefnogaeth eu hunain.

- Honnodd y darparwyr bod y thema datblygu cynaliadwy wedi ymwreiddio yn y modd y maent yn cyflawni Hyfforddeiaethau; ond nid oedd pedwar allan o 11 yn gallu dynodi enghreifftiau penodol. Roedd yr enghreifftiau a roddwyd yn cynnwys gwybodaeth wrth gynefino a phrosiectau penodol fel glanhau traethau.
- Roedd yr ymatebwyr yn awgrymu yn gyson bod gan y Rhaglen Hyfforddeiaethau rôl allweddol i'w chwarae wrth drechu tlodi. Er nad oedd darparwyr yn gyffredinol yn amgyffred bod y rhaglen yn lliniaru tlodi yn uniongyrchol ynddi ei hun, rhoddodd llawer enghreifftiau o gefnogi hyfforddeion yn weithredol (e.e. gyda bwyd neu ddillad), gan eu cyfeirio at wasanaethau priodol yr oeddynt yn ymwybodol ohonynt neu â chysylltiadau â nhw ac ymwreiddio dysgu am dlodi (fel llunio cyllideb neu fwyta yn iach) yn rhan o'r rhaglen.
- Yn gyffredinol teimlai darparwyr eu bod yn gallu cefnogi iechyd a llesiant hyfforddeion fel rhan o'r rhaglen, a thrwy hynny gefnogi nodau'r Ddeddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol. Dynodwyd bod hyblygrwydd y rhaglen yn nodwedd allweddol i alluogi hyn.
- Yn gyffredinol teimlai darparwyr bod y rhaglen yn cefnogi Strategaeth Iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru i ryw raddau o leiaf. Disgrifiodd y rhan fwyaf, ond nid y cyfan, o'r darparwyr eu hyfforddeion fel rhai â lefel gyfyngedig o allu yn y Gymraeg cyn ymwneud â'r rhaglen; ystyrir bod hyn yn gyffredinol yn gysylltiedig â'r lleoliad daearyddol. Disgrifiodd y rhan fwyaf o'r darparwyr amrywiaeth o weithgareddau i hyrwyddo'r Gymraeg a'r diwylliant Cymreig a sicrhau bod hyfforddeion yn cael profiad o Gymraeg achlysurol neu sgysiol yn ystod y rhaglen. Roedd y nifer wnaeth ddilyn y ddarpariaeth trwy gyfrwng y Gymraeg yn isel yn gyffredinol, gyda darparwyr yn pwysleisio bod hyn oherwydd diffyg diddordeb yn hytrach na diffyg argaeledd; dynododd bron pob un o'r darparwyr bod hyn ar gael i bawb oedd ei eisiau.

Cyfle cyfartal

- 7.1 Yn gyffredinol roedd y darparwyr yn hyderus bod y modd y maent yn cyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â thema cyfleoedd cyfartal yr ESF a'i bod yn cael ei hymwreiddio yn gyson ar draws y ddarpariaeth hyfforddiant. Mae'r rhaglen yn ceisio lleihau'r nifer o bobl ifanc NEET ac roedd y darparwyr yn gweithredu

gydag ymwybyddiaeth gyffredinol o'i bwysigrwydd ac yn gweithredu 'polisïau drws agored' i sicrhau'r mynediad mwyaf i bawb cymwys sy'n cymryd rhan. Disgrifiodd rhai darparwyr y modd yr oedd cyfleoedd cyfartal yn cael eu trin yn y cwrs cynefino cychwynnol gyda phobl ifanc i amlygu ei bwysigrwydd, tra'r oedd eraill yn casglu bod y pwysigrwydd yn hysbys yn gyffredinol ac yn ddealladwy.

- 7.2 Nododd mwyafrif y darparwyr a gymerodd ran yn yr ail gylch o gyfweiliadau (8/11), oherwydd hyblygrwydd y rhaglen, eu bod wedi gallu ymdrin â'r thema cyfle cyfartal dan arweiniad y dysgwyr. Nododd y rhan fwyaf (7 allan o 11) eu bod wedi cynnwys unedau a/neu drafodaeth am gyfle cyfartal yn eu cwrs cynefino, ac roedd chwech wedi cynnal sesiynau penodol am gyfle cyfartal. Dywedwyd bod cyrsiau cynefino a sesiynau yn cynnwys trafodaeth a dysgu am ryw, hil, anabledd, rhywedd, crefydd a radicaleiddio.
- 7.3 Roedd yr enghreifftiau a roddwyd gan ddarparwyr o ran sut yr oeddent wedi ymwreiddio'r thema cyfle cyfartal wrth ddarparu yn canolbwyntio yn bennaf ar rywedd. Er enghraifft, disgrifiodd saith o'r un ar ddeg darparwr a gymerodd ran yn yr ail gylch o gyfweiliadau darparwyr sut y maent yn annog hyfforddeion i ddewis lleoliadau y mae ganddynt ddiddordeb ynddynt beth bynnag yw'r cysylltiadau o ran rhywedd rolau neu sectorau penodol, fel annog hyfforddeion benywaidd i fynd i fynd peirianeg a hyfforddeion gwrywaidd i fynd i faes gofal a gofal plant. Mae annog hyfforddeion i ystyried a rhoi cynnig ar sectorau sydd yn draddodiadol yn diriogaeth rhyw wahanol iddynt hwy yn bodloni dangosyddion lefel prosiect Prif-ffrydio Rhywedd Cyfleoedd Cyfartal pedwar a phump yng Nghynllun Gweithredol Hyfforddeiaethau 2014-2022. Disgrifiwyd hyn fel agwedd lwyddiannus i raddau amrywiol, gyda thri darparwr yn disgrifio sut y maent wedi gweld hyfforddeion benywaidd yn cael cynigion swyddi gan gwmnïau ceir adnabyddus.
- 7.4 Er bod yr 11 darparwr i gyd yn yr ail rownd o waith maes yn cytuno bod y lwfans hyfforddi a roddir trwy leoliadau gwaith yn cael effaith ar hyfforddeion, roedd y mwyafrif (7) yn amgyffred yr effaith fel un negyddol, gan ddisgrifio'r lwfans fel 'annheg' ac 'anghymhellol':
- 7.5 Fodd bynnag, awgrymodd pedwar darparwr yn wahanol, gan ddisgrifio'r lwfans hyfforddi fel cymhelliant sy'n annog hyfforddeion i feddwl am symud ymlaen yn eu gyrfa. Cefnogir hyn gan ganfyddiadau Arolwg Cyfranogwyr yr ESF, lle'r oedd 57 o'r ymatebwyr yn teimlo na fyddent wedi gallu cwblhau eu Hyfforddeiaeth heb y lwfans hyfforddi.

7.6 Roedd ychydig dan hanner y darparwyr yn yr ail gylch o gyfweiliadau (pump) yn credu bod y lwfans ar lefel annigonol, a dim ond dau yn meddwl ei fod yn ddigonol. Roedd y pedwar arall yn meddwl ei fod yn ddigonol mewn rhai achosion ond nid eraill; er enghraifft, mae rhai hyfforddeion yn gallu dibynnu ar eu rhieni neu ofalwyr i ategu at eu lwfans, tra bod eraill yn gorfod ychwanegu costau teithio, dillad ar gyfer cyfweiliadau a bwyd. Amlygwyd hefyd, mewn rhai achosion, yn neilltuol ar y ffrwd ymgysylltu lle mae hyfforddeion yn derbyn £30 yr wythnos am 21 awr o waith, ei bod yn cael ei hamgyffred yn annheg bod yn gweithio ochr yn ochr ag eraill sydd ar gyflogau sy'n sylweddol uwch:

Mae gennym nifer anferth o bobl ifanc sy'n gwneud 21 awr am £30 a dros 21 awr am £50 ac rwy'n gwybod eu bod yn dweud ei fod yn annheg oherwydd eu bod yn gweithio ochr yn ochr â phobl â chyflog iawn. Rydym yn ceisio hyrwyddo mae carreg gamu yw hon, ond dwi ddim yn meddwl ei fod yn deg mewn gwirionedd. Rwy'n deall nad ydyn nhw'n brofiadol, a'u bod yn dysgu ond mae'n wahaniaeth anferth ac nid wy'n meddwl ei fod yn briodol. [...] yn hyn o beth nid oes unrhyw gymhelliant ac nid yw wedi newid mewn cyfnod hir iawn. Dwi'n meddwl bod angen ychwanegu ato.' (Darparwr)

7.7 Er mai dim ond dau allan o'r 11 o ddarparwyr yn yr ail rownd o gyfweiliadau oedd yn ystyried bod argaeledd cyllid ALN/ALS wedi cael effaith ar gyfle cyfartal, nhw oedd yr unig ddau oedd wedi defnyddio'r cyllid ers i'r broses gael ei diwygio gan Lywodraeth Cymru. Roedd tri darparwr arall, nad ydynt wedi defnyddio'r broses ddiwygiedig, yn meddwl nad oedd y cyllid wedi cael effaith ar y thema hon o'r blaen o ganlyniad i'r gwaith gweinyddol i gael ato, ond, efallai nad yw hyn yn wir gyda'r broses ddiwygiedig o gael cyllid ALN/ALS.

Datblygu cynaliadwy

7.8 Datblygu cynaliadwy oedd y thema drawsbynciol y cafwyd lleiaf o dystiolaeth ohoni yn y cylch cyntaf o gyfweiliadau gyda darparwyr, gyda'r enghreifftiau yn bennaf yn canolbwyntio ar gyfyngu ar argraffu a defnyddio adnoddau ar y we.

7.9 Honnodd yr holl ddarparwyr a gymerodd ran yn yr ail gylch o gyfweiliadau bod y thema datblygu cynaliadwy wedi ymwreiddio yn eu dull o ddarparu'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Fodd bynnag, mae hyn i raddau amrywiol ac mewn ffordd amrywiol. Nododd pump o ddarparwyr, trwy eu defnydd o weithgareddau Addysg dros Ddatblygu Cynaliadwy a Dinasyddiaeth Fyd-eang (ESDGC), maent wedi

ymwreiddio gwybodaeth am ddatblygu cynaliadwy yn y cwrs cynefino a'r sesiynau. Nododd pedwar darparwr eu bod yn annog hyfforddeion i gymryd rhan mewn amrywiaeth o brosiectau yn ymwneud â datblygu cynaliadwy fel glanhau traethau ac ailgylchu dodrefn:

'Rydym yn cael y dysgwyr i wneud prosiectau e.e. defnyddio paletau i wneud potiau planhigion ac rydym wedi gwneud mainc a chadeiriau a'u rhoi i ysgol gynradd a gwneud arddangosfa o babiâu gan ddefnyddio plastig wedi ei ailgylchu. Rydym hefyd yn casglu sbwriel ac yn mynd â chŵn a geifr am dro. Mae rhai o'n dysgwyr hefyd yn pacio bagiau ac yn gweithio mewn banciau bwyd. Mae Addysg dros Ddatblygu Cynaliadwy a Dinasyddiaeth Fyd-eang wedi cael ei bwysleisio ar hyd y blynyddoedd.' (Darparwr)

Mae hyn yn cyd-fynd â dangosydd lefel prosiect pump Datblygu Cynaliadwy yng Nghynllun Gweithredol yr Hyfforddeiaethau.

- 7.10 Nododd bron hanner y darparwyr yn yr ail gylch o gyfweiliadau (pump allan o 11) bod y lefel y mae datblygu cynaliadwy yn cael ei ymwreiddio yn y rhaglen ac y gallai gael ei ymwreiddio yn ddibynnol ar y sector. Er enghraifft, awgrymodd darparwyr, yn y proffesiynau trydanol ac adeiladu, bod datblygu cynaliadwy yn llawer haws i'w drafod nag mewn rolau eraill.

Rydym yn eithaf lwcus oherwydd mae gennym gyrsiau trydanol ac adeiladu sydd yn rhoi pwyslais ar aildefnyddio y bydd eu dysgwyr yn gorfod ei wneud ar y safle. (Darparwr)

- 7.11 Er bod yr holl ddarparwyr wedi nodi bod y thema datblygu cynaliadwy wedi ymwreiddio yn y modd y maent yn cyflawni Hyfforddeiaethau; nid oedd pedwar yn gallu rhoi mwy o fanylion tu hwnt i ddealltwriaeth bod hyfforddeion yn gwybod bod disgwyl hynny yn y ganolfan neu goleg.

Trechu tloidi

- 7.12 Roedd yr ymatebwyr yn awgrymu yn gyson bod gan y Rhaglen Hyfforddeiaethau rôl allweddol i'w chwarae wrth drechu tloidi. Roedd cytundeb cyffredinol bod y rhaglen yn helpu i ymdrin â'r thema hon yn anuniongyrchol trwy roi cyfle gwaith i bobl ifanc a thaclo rhwystrau sy'n eu cadw o waith trwy wella eu sgiliau i gael gwaith.
- 7.13 Nid oedd mwyafrif y darparwyr a ail gyfwelwyd yn yr ail gylch o gyfweiliadau yn amgyffred bod y rhaglen yn lliniaru tloidi yn uniongyrchol ei hun. Fodd bynnag,

nododd saith darparwr eu bod yn cefnogi eu hyfforddeion yn weithredol trwy ddarparu bwyd, dillad a chymorth emosiynol pan fydd ei angen, ac mae tri darparwr yn cyfeirio hyfforddeion at wasanaethau priodol yn ôl y gofyn, gan gyd-fynd â dangosydd lefel prosiect tri Trechu Tlodi yn y Cynllun Gweithredol Hyfforddeiaethau. Disgrifiodd un darparwr, trwy ei gonsortiw, bod ganddynt fynediad at gronfa amddifadedd i ariannu achlysuron pan fydd ar hyfforddeion angen bwyd a chefnogaeth ychwanegol. Awgrymodd dau ddarparwr y dylai Llywodraeth Cymru ystyried cronfa galedi:

[Mae tlodi yn] bryder gwirioneddol i rai o'n pobl ifanc [...] ac rydym yn eu cefnogi ond nid wyf yn hollol sicr bod Llywodraeth Cymru yn sylweddol faint y mae'n rhaid i ni eu cefnogi. Fe fyddwn yn ei wneud bob amser, wrth gwrs, ond mae angen cael rhyw fath o gronfa caledi.' (Darparwr)

- 7.14 Tanlinellodd bron eu hanner (pump) sut y maent yn gallu ymwreiddio dysgu am dlodi fel llunio cyllideb a bwyta'n iach fel rhan o'r rhaglen. Deallir hyn fel rhoi cefnogaeth ychwanegol i hyfforddeion i chwalu rhwystrau a chyflawni eu nodau fel yr amlinellir yn y dangosydd lefel prosiect pump Trechu Tlodi yn y Cynllun Gweithredol Hyfforddeiaethau. Mae'r gefnogaeth hon, mae'r darparwyr yn awgrymu, yn cael effaith gadarnhaol ar allu pobl ifanc i ddysgu, yn arbennig y rhai o ardaloedd difreintiedig:

'Mae tlodi gwirioneddol yma. Mae'n dechrau o'r eiliad y maent yn cychwyn ar y rhaglen, rydym yn edrych ar lunio cyllideb ac yn ceisio sicrhau eu bod yn deall beth mae arian yn ei olygu a pheryglon dyled ac rydym yn sôn wrthynt am beryglon benthyciadau diwrnod cyflog, byw'n iach a llunio cyllideb ar gyfer coginio pryd i deulu sy'n rhad ond ddim yn fwyd gwael. Mae'n anodd iawn, rwy wedi cael pobl yn dod ataf yn eu dagrau, yn ei chael yn anodd cael lleoliad â hwythau â 5 brawd a chwaer a'u mam mewn banc bwyd yn casglu bwyd. Mae'n anodd achos dim ond hyn a hyn allwch chi ei wneud. Rydych yn eu cefnogi ac yn sicrhau eu bod yn cael bwyd iach yn ystod y dydd.' (Darparwr)

- 7.15 Er bod nifer fechan o ddarparwyr (tri) yn amgyffred bod y lwfans hyfforddi yn helpu i liniaru tlodi trwy roi incwm i'r hyfforddeion nad oedd ganddynt cynt, tanlinellwyd yn y gwaith maes cychwynol bod y gostyngiad pro-rata yn y lwfans hyfforddi ar gyfer y ffrwd Ymgysylltu o £50 i £30, gan adlewyrchu'r gostyngiad mewn oriau wythnosol o 30 i 21, wedi ei gwneud yn anos i rai hyfforddeion deithio i'w lleoliad gwaith. Er bod cymhorthdal ar gyfer costau teithio trwy'r rhaglen, roedd yn cael ei amgyffred nad

oedd digon o gyllideb i dalu i hyfforddeion am eu taith i'r gwaith cyn iddynt gael eu talu. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn ardaloedd gwledig:

Ni fydd ganddynt yr arian i gyrraedd eu lleoliad am yr wythnos gyntaf. Mae hyn yn rhwystr nes y byddant yn cael eu cyflogi. Dylid cael rhywbeth mwy ar y dechrau i'w cefnogi i gyrraedd y ganolfan hyd yn oed am yr wythnos gyntaf. Fe fyddwn ni'n eu hariannu ond nid ydym yn cael cyllid ar gyfer hynny, mae hyd yn oed pethau fel cinio am yr wythnos gyntaf yna yn bryder i'n dysgwyr. (Darparwr)

Deallir bod 90 y cant o gostau teithio yn cael eu hariannu trwy'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mae'n bosibl bod costau teithio yn uwch nag a ragwelwyd mewn rhai sefyllfaoedd, sydd, wedi ei gyfuno â diffyg sgiliau llunio cyllideb ymhlith rhai o'r cyfranogwyr, yn gallu cyfrannu at ddiffyg arian ar gyfer teithio, er eu bod yn derbyn cymhorthdal teithio a lwfans.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol

- 7.16 Roedd bron y cyfan o'r darparwyr yn ail gam y gwaith maes (10) yn teimlo eu bod yn gallu cefnogi iechyd a llesiant hyfforddeion fel rhan o'r rhaglen, a thrwy hynny gefnogi nodau'r Ddeddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol. Rhoddwyd amrywiaeth o enghreifftiau, fel dosbarthiadau coginio, cyfle i gymryd rhan mewn chwaraeon, gweithgareddau awyr agored a theithiau ac yn fwy cyffredinol trwy gefnogaeth holistaidd a gynigir i hyfforddeion. Dywedodd un darparwr:

Llesiant yw'r peth mawr yr ydym yn gorfod gwneud cymaint, yn gorfod gwneud y bobl ifanc yma yn wydn oherwydd yr hyn y mae bywyd yn ei daflu atynt, mae gan 80% broblem iechyd meddwl ac mae rhai yn dioddef gorbryder difrifol. Rydym yn gwneud llawer i geisio eu cael yn egniol, eu cael i'r awyr agored. Pan fyddwn ni'n gwneud hynny maen nhw fel arfer yn sôn am eu bywydau gartref. Mae llawer o'r hyn a wnawn yn ymwneud â llunio perthynas ac wedyn maent yn fwy agored ac yn siarad gyda ni pan fyddant yn ei chael yn anodd, yn sâl neu â dyled cyffuriau. (Darparwr)

- 7.17 Soniodd un bod y rhaglen yn gallu cefnogi iechyd a llesiant hyfforddeion oherwydd ei hyblygrwydd, sy'n galluogi darparwyr i ddarparu ar gyfer anghenion hyfforddeion unigol.

Y Gymraeg

Gallu

- 7.18 Disgrifiodd y rhan fwyaf o'r darparwyr a gymerodd ran yn yr ail gylch o gyfweiliadau (8) eu hyfforddeion fel rhai 'cyfyngedig' eu gallu yn y Gymraeg wrth ymgysylltu â'r rhaglen y tro cyntaf, gyda dim ond eu chwarter (3) yn ystyried bod ganddynt allu da. Awgrymwyd mai canlyniad dylanwad daearyddol oedd hwn i'r ddau grŵp. I ddarparwyr a gofnododd bod gan eu hyfforddeion yn gyffredinol allu da, roedd y Gymraeg yn nodweddiadol yn cael ei hymwreiddio yn y gwaith o ddarparu Hyfforddeiaethau:

Wrth recriwtio, rydym yn gofyn iddynt os ydynt yn rhugl neu ddim yn rhugl ac rydym yn gofyn i'r rhai sy'n mynd i ysgolion os ydynt am fynd i ysgol Gymraeg. Rydym yn sôn llawer am ddiwylliant Cymreig trwy'r cynefino ac yna os ydyn nhw am fynd ar leoliad Gymraeg, rydym yn ceisio dod o hyd i un. (Darparwr)

- 7.19 I ddarparwyr oedd yn cofnodi mai cyfyngedig oedd gallu eu hyfforddeion yn y Gymraeg, cyfeiriwyd at eu lleoliad mewn ardaloedd sy'n siarad Saesneg fel y rheswm allweddol, yn ogystal â diffyg diddordeb o ran yr hyfforddeion. O'r wyth darparwr yma, mynegodd saith eu bod yn rhoi'r cyfle i'r rhai y maent yn gwybod eu bod yn siarad Cymraeg i ddilyn y cwrs yn Gymraeg, ond nad yw hyn yn digwydd fel arfer. Awgrymir, yn yr enghreifftiau hyn, er bod darparwyr yn gwneud eu gorau i annog yr hyfforddeion i ddilyn y cwrs, neu elfennau o'r cwrs, yn Gymraeg, gan nad yw'n orfodol, eu bod yn cael hyn yn arbennig o anodd. Dywedodd un darparwr:

Nid oes gennym lawer o siaradwyr iaith gyntaf er bod y mwyafrif wedi ei wneud yn yr ysgol. Nid ydynt yn frwd ac nid ydynt am barhau â hi. Rydym yn ei hyrwyddo yn weithredol fel coleg ac yn ceisio esbonio y byddai o help i'w Hyfforddeiaeth gan ei bod yn sgil i gael gwaith. (Darparwr)

- 7.20 Er bod yr holl ddarparwyr yn amlygu bod mwyafrif eu hyfforddeion wedi cael addysg Gymraeg orfodol, ar ffurf darllen, ysgrifennu a siarad, dim ond pedwar o'r darparwyr a nododd bod gan gyfran o'u hyfforddeion gymhwyster yn y Gymraeg cyn dechrau ar y rhaglen.

Cefnogaeth a chyfle i'r Gymraeg trwy'r rhaglen

- 7.21 Yn y cylch cychwynnol o gyfweiliadau, dynododd y rhan fwyaf o'r darparwyr eu bod yn cefnogi'r iaith Gymraeg trwy anelu at gael o leiaf un aelod o'r staff yn siarad

Cymraeg, a ddisgrifiwyd mewn rhai enghreifftiau fel ‘*Hyrwyddwr y Gymraeg*’. Cytunodd yr holl ddarparwyr a gymerodd ran yn yr ail gylch o gyfweiliadau (i ryw raddau o leiaf) bod y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cefnogi strategaeth iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru.

- 7.22 Disgrifiodd ychydig dan hanner y darparwyr a gymerodd ran yn yr ail gylch o gyfweiliadau (5) sut yr oeddynt yn rhoi addysg trwy gyfrwng y Gymraeg ac yn annog siaradwyr Cymraeg rhugl i ddewis hyn. Nododd y mwyafrif (7) bod yr iaith Gymraeg a’r diwylliant Cymreig yn cael eu hyrwyddo yn barhaus yn eu canolfan neu goleg. Disgrifiodd darparwyr bod yr hyrwyddo hwn yn digwydd trwy amrywiaeth eang o weithgareddau. Er enghraifft, roedd darparwyr yn trefnu teithiau i fannau sy’n rhan o’r diwylliant Cymreig fel Amgueddfa’r Pwll Mawr a Chastell Caerdydd, ac yn disgrifio dysgu wedi ei strwythuro ar y Gymraeg a’r diwylliant Cymreig trwy hyrwyddwyr y Gymraeg a gweithdai; cyfeiriodd un darparwr at ‘Ddyddiau Mercher Cymraeg’ yn eu canolfan hwy. Dywedodd un darparwr:

Mae’r iaith Gymraeg a’r diwylliant Cymreig wedi eu hymwreiddio ym mhopeth a wnawn yma. Mae athrawon yn defnyddio’r Gymraeg yn eu sgyrisau gyda dysgwyr. Rydym wedi dechrau’r tymor hwn yn dilyn rhaglen Gymraeg ar-lein sy’n canolbwyntio ar ddysgu Cymraeg sylfaenol ar gyfer y gweithle ac mae’r gwersi wedi eu teilwrio i sectorau. (Darparwr)

- 7.23 Nododd mwyafrif y darparwyr (8) eu bod yn sicrhau bod eu hyfforddeion yn cael, neu yn cryfhau, Cymraeg achlysurol neu sgysiol wrth ymwneud â’r rhaglen. Awgrymodd y darparwyr bod hyn yn sicrhau bod hyfforddeion yn barod am eu lleoliad gwaith gan y gallent gyflawni dyletswyddau gweinyddol yn y ddwy iaith; er enghraifft, trwy ateb y ffôn yn Gymraeg.
- 7.24 Roedd dros hanner y darparwyr (6) yn cynnig lefel o asesiad Cymraeg trwy ddarparu’r Hyfforddeiaeth, gan gynnwys cymwysterau lefel un a lefel dau a thystysgrifau Cymraeg rhagarweiniol. Cadarnhaodd y darparwyr eraill eu bod yn cynnig y dewis i hyfforddeion gwblhau asesiadau yn Gymraeg ond nid ydynt yn cael eu profi ar eu sgiliau Cymraeg yn benodol. Mae’n bwysig hefyd tanlinellu bod tri darparwr wedi awgrymu y byddent yn barod i roi asesiad Cymraeg, gan fod ganddynt staff addysgu Cymraeg cymwys, ond nad yw eu dysgwyr wedi mynegi diddordeb mewn gwneud hynny.

7.25 Fel y dywedwyd o'r blaen, awgrymodd dros hanner y darparwyr (chwech), er bod yr hyfforddeion yn cael cyfleoedd yn y Gymraeg, mae'r nifer sy'n dewis eu cymryd yn amrywio oherwydd nad yw'n orfodol. Y ddamcaniaeth yw, gan fod yr hyfforddeion wedi gadael yr ysgol ac nad yw'r ddarpariaeth Gymraeg yn orfodol bellach, mae llawer yn penderfynu peidio dal ati:

'Mae'n gallu bod yn her wirioneddol cael y dysgwyr i fachu. Yn eu harddegau maen nhw, mae rhai yn dod o ysgol rugl Gymraeg ac yn hoffi cael y cyfle i siarad Saesneg. Mae'n teimlo yn fwy modern iddyn nhw oherwydd pethau fel cyfryngau cymdeithasol.' (Darparwr)

Darlunnir hyn gan ganfyddiadau o'r arolwg dysgwyr, lle cynigwyd cefnogaeth ddwyieithog i dri chwarter y 105 o hyfforddeion (77%) gan eu darparwyr a chynigiwyd y cyfle i gael darpariaeth Gymraeg yn unig i 70 y cant, ond dim ond 24 y cant (25) wnaeth dderbyn darpariaeth dwyieithog gyda'r 76 y cant arall (77) yn derbyn y cwrs trwy gyfrwng y Saesneg yn unig. Mae'r ffigyrau o arolwg yr ESF hyd yn oed yn is, gyda dim ond pedwar y cant o'r 911 o hyfforddeion yn Nwyrain Cymru a Gorllewin Cymraeg a'r Cymoedd yn nodi eu bod wedi derbyn darpariaeth yn rhannol yn Gymraeg a dim un o'r ymatebwyr wedi ei dderbyn yn Gymraeg yn llawn. Gall hyn ddynodi dryswch rhwng darpariaeth ddwyieithog (h.y. darpariaeth trwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg) a darparu'r Gymraeg; soniodd 22 y cant o hyfforddeion yn Arolwg Cyfranogwyr yr ESF am welliant yn eu sgiliau Cymraeg, felly mae'n rhesymol tybio eu bod wedi cael cyfle i ymarfer y Gymraeg yn ystod y ddarpariaeth, hyd yn oed os oedd hynny trwy ddefnydd achlysurol neu anffurfiol yn unig.

7.26 Roedd bron draean o'r 105 o ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr (29%) oedd wedi cymryd rhan mewn lleoliad gwaith wedi gwneud hynny gyda chyflogwr lle defnyddid y Gymraeg. Yn yr un modd, er ei fod yn seiliedig ar sampl llai o 48, nododd ychydig dan draean o'r cyflogwyr a holwyd (14) eu bod yn defnyddio'r Gymraeg i ryw raddau yn eu gweithrediadau o ddydd i ddydd, tra roedd chwech o gyflogwyr yn defnyddio'r Gymraeg i raddau helaeth. Yn benodol, cyfeiriodd deg o'r cyflogwyr yma at ddefnyddio'r Gymraeg yn sgyrsiol, ac roedd deg arall yn defnyddio'r Gymraeg yn fwy eang trwy ddarparu gwasanaethau dwyieithog (gweler Tabl 2).

Tabl 2: Ffyrdd y mae cyflogwyr yn dweud eu bod yn defnyddio'r Gymraeg (ymatebion lluosog)

Math o ddefnydd	N
Defnyddio Cymraeg sgysiol e.e. cyfarchion ar y ffôn	10
Gwasanaeth yn cael ei gyflwyno yn Gymraeg	6
Cefnogaeth Gymraeg i'r gwasanaeth pan ofynnir amdano e.e. i gwsmeriaid Cymraeg	4
Gwybodaeth/cyhoeddiadau yn cael eu darparu yn ddwyieithog	2

Sylfaen = 20 o gyflogwyr

7.27 Pan ofynnwyd a oeddynt wedi gallu cefnogi anghenion cefnogi Cymraeg y cyflogwyr, nododd mwyafrif y darparwyr (saith) nad oeddent yn ymwybodol bod gan eu cyflogwyr unrhyw anghenion Cymraeg. Mewn rhai enghreifftiau, disgrifiodd y darparwyr sut y byddent yn darparu ar gyfer anghenion cyflogwyr petai hynny'n dod yn amlwg, ond nad oeddent wedi cael profiad o gyflogwyr oedd ag unrhyw angen penodol. Fodd bynnag, nododd pedwar darparwr eu bod yn teimlo eu bod yn cefnogi anghenion Cymraeg cyflogwyr, gan sicrhau bod gan hyfforddeion o leiaf rhywfaint o Gymraeg sy'n berthnasol i'w gweithle, ac mewn rhai enghreifftiau yn sicrhau bod siaradwyr Cymraeg mewn lleoliadau Cymraeg. Dangosodd yr arolwg cyflogwyr bod hyn yn bwysig i rai cyflogwyr, gyda'u chwarter yn ystyried ei fod yn bwysig i raddau (9) neu yn bwysig iawn (3) i sicrhau hyfforddai gyda sgiliau Cymraeg. Fodd bynnag yn yr enghreifftiau hyn, dim ond hanner y cyflogwyr oedd wedi bod yn llwyddiannus wrth sicrhau hyfforddai â'r sgiliau iaith priodol.

8. Deilliannau a'r farn a gofnodwyd am effaith y rhaglen

Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â'r effaith y Rhaglen Hyfforddeiaethau ar hyfforddeion a chyflogwyr a gofnodwyd. Mae'n seiliedig ar:

- Dadansoddiad i'r diben o ddata Gwybodaeth Rheoli Llywodraeth Cymru (EDMS) ar gyfer cwblhau Hyfforddeiaethau.
- Y cylch cyntaf o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 17 o ddarparwyr ac isgontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Dadansoddiad eilaidd o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF 2018 (911 o ymatebwyr).
- Arolwg ffôn o 105 o hyfforddeion.
- Arolwg ar ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau.

Canfyddiadau Allweddol

- Nid yw Gorllewin Cymru a'r Cymoedd na Dwyrain Cymru ar y llwybr i gyrraedd eu targedau ar gyfer cwblhau Hyfforddeiaethau ar hyn o bryd. Erbyn Rhagfyr 2018, llwyddodd Gorllewin Cymru a'r Cymoedd i gyflawni dros ddwy ran o bump (41.8%) o'u targed, mewn cymhariaeth â llai na thraean ar gyfer Dwyrain Cymru (28.1%). Trwy ehangu'r ffigyrau hyn awgrymir, petai'r rhaglen yn rhedeg i 2022 ar ei sail bresennol, byddai Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn cyflawni 75 y cant o'i tharged erbyn Rhagfyr 2022 (19,348 yn cwblhau) a Dwyrain Cymru yn cyflawni 51 y cant o'i tharged (9,302 yn cwblhau).
- Dengys data EDMS bod ychydig dan draean o'r rhai a gymerodd ran (31.1%) wedi mynd i waith wrth adael y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Dengys y canfyddiadau Arolwg Cyfranogwyr yr ESF, erbyn 12 mis ar ôl gadael y rhaglen, bod dros hanner y bobl ifanc (52%) mewn gwaith. Awgrymodd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr oedd wedi cael gwaith bod y rhaglen wedi eu helpu i wneud hynny i ryw raddau.
- Dengys data EDMS bod seithfed ran o'r cyfranogwyr (14.3%) wedi mynd i addysg neu hyfforddiant wrth adael y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Dengys canfyddiadau Arolwg Cyfranogwyr yr ESF, erbyn 12 mis ar ôl gadael y rhaglen, bod hyn wedi codi i dros bumed ran (22%).

- Dengys canfyddiadau Arolwg Cyfranogwyr yr ESF, erbyn 12 mis ar ôl gadael y rhaglen, bod ychydig dan bumed ran o'r bobl ifanc (17%) yn ddi-waith ac yn chwilio am waith.
- Soniodd hyfforddeion am amrywiaeth eang o fanteision yn deillio o gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau, ymgysylltu cymdeithasol a datblygu sgiliau meddal a chysylltiedig â gwaith yn benodol. Roedd mwyafrif llethol yr hyfforddeion, yn neilltuol, yn amgyffred gwelliant yn eu sgiliau cyflogadwyedd cyffredinol fel gweithio mewn tîm a threfnu, yn ychwanegol at y rhai sy'n benodol yn ymwneud â sicrhau gwaith fel chwilio am waith, CV a thechnegau cyfweiliad. Cyfeiriodd mwyafrif yr ymatebwyr hefyd at welliannau yn eu sgiliau hanfodol sef llythrennedd, rhifedd a thechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu.
- Mae'r rhan fwyaf o bobl ifanc yn teimlo bod eu rhagolygon am waith yn y tymor hir wedi cael eu gwella gan y rhaglen i ryw raddau o leiaf. Cytunodd y rhan fwyaf eu bod yn teimlo yn fwy parod i weithio o ganlyniad i'r Hyfforddeiaeth a bod eu dealltwriaeth o'r hyn y mae cyflogwyr yn ei ddisgwyl ganddynt wedi gwella. Teimlai'r mwyafrif hefyd ei fod wedi rhoi mwy o eglurder iddynt o ran cynnydd eu gyrfa a/neu hyfforddiant.
- Yn gyffredinol mae darparwyr yn cyfeirio at welliant mewn sgiliau meddal, yn benodol yng nghyswllt hyder, dyheadau, y gallu i ryngweithio yn gymdeithasol a'u haeddfedrwydd, fel effaith allweddol y rhaglen i hyfforddeion. Yn yr un modd, roedd cyflogwyr yn aml yn cyfeirio at welliannau yn sgiliau meddal yr hyfforddeion, gan ddisgrifio sut yr oedd mwy o hyder wedi galluogi hyfforddeion i ymgysylltu mwy â chydweithwyr a chwsmeriaid. Fe wnaeth cyflogwyr hefyd gydnabod y lefel well o brofiad gwaith fel un o fanteision allweddol y rhaglen, a oedd yn cael ei amgyffred fel rhywbeth oedd yn galluogi hyfforddeion i gael profiad gwirioneddol y byddent yn gallu ei ddefnyddio mewn gwaith yn y dyfodol
- Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr a gyfwelwyd ar gyfer yr arolwg wedi cymryd hyfforddai yn barhaol ar ôl iddo/iddi orffen yr Hyfforddeiaeth, gyda llawer yn teimlo na fyddent wedi recriwtio heb gefnogaeth y rhaglen.

Cynnydd at y Targedau

- 8.1 Roedd gan raglen 2014-2022 darged cyffredinol o 18,418 o Hyfforddeiaethau wedi eu cwblhau yn Nwyrain Cymru a 25,698 o Hyfforddeiaethau wedi eu cwblhau yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd.
- 8.2 Dengys Tabl 3 y targedau a ragwelwyd (allbwn a deilliannau) ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau, am y cyfnod 2014-2022, ynghyd â chynnydd hyd yn hyn (Rhagfyr 2018); rhoddir manylion y deilliannau yn ôl rhyw yn Nhabl 4.²² Sylwer mai dadansoddiad i'r diben o ddata EDMS yw hwn, sydd wedi cael ei gynnal yn benodol ar gyfer y gwerthusiad hwn, ac ni fydd yn gyson ag ystadegau swyddogol a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru, sy'n defnyddio rhewi data terfynol hwyrach a chohort ehangach. Mae data EDMS yn cynnwys hyfforddeion a ariennir gan yr ESF yn unig, tra mae ystadegau swyddogol cyhoeddedig Llywodraeth Cymru hefyd yn cynnwys hyfforddeion a ariennir gan ffynonellau eraill. Y pwyntiau allweddol yw:
- Mae Gorllewin Cymru a'r Cymoedd wedi cyflawni dros ddwy ran o bump (41.8%) o'u targed cwblhau Hyfforddeiaethau, mewn cymhariaeth â llai na thraean ar gyfer Dwyrain Cymru (28.1%). Trwy ehangu'r ffigyrau hyn awgrymir, petai'r rhaglen yn rhedeg i 2022 ar ei sail bresennol, byddai Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn cyflawni 75 y cant o'i tharged erbyn Rhagfyr 2022 (19,348 yn cwblhau) a Dwyrain Cymru yn cyflawni 51 y cant o'i tharged (9,302 yn cwblhau).
 - Nid yw'r naill ranbarth na'r llall ar y llwybr i gyrraedd y targed o 56 y cant yn cael cymwysterau wrth adael, er bod Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn nes ati ar 51.7 y cant mewn cymhariaeth â 47.3 y cant ar gyfer Dwyrain Cymru.
 - Nid yw'r naill ranbarth na'r llall ar y llwybr i gyrraedd y targed o 20 y cant yn mynd i addysg neu hyfforddiant wrth adael, er bod Dwyrain Cymru yn nes ati ar 17.6 y cant mewn cymhariaeth â 12.7 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd.
 - Mae'r ddau ranbarth yn mynd tu hwnt i'r targed o 28 y cant yn mynd i waith wrth adael, gyda ffigyrau o 31.7 y cant i Gorllewin Cymru a'r Cymoedd a 30.0 y cant i Ddwyrain Cymru
 - Yn y ddau ranbarth, mae cyfranogiad menywod dan y targed o 50 y cant, er ei fod yn uwch yn Nwyrain Cymru (47.6%) na Gorllewin Cymru a'r Cymoedd (44.6%).

²² Adroddiadau Cynnydd Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru, Rhagfyr 2018.

- Ar gyfer Dwyrain Cymru, mae cyfranogiad pobl o gefndir Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) yn mynd ymhell tu hwnt i'w targed o 2.2. y cant (10.6%), er nad yw Gorllewin Cymru a'r Cymoedd ar y llwybr i'w gyrraedd ar hyn o bryd (1.6%).
- Mae Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn agos at gyrraedd y targed 20.6 y cant ar gyfer y gyfran o hyfforddeion sy'n datgan bod ganddynt anabledd a/neu anhawster dysgu, neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gwaith; gyda ffigwr o 20.5 y cant. Nid yw Dwyrain Cymru ar y llwybr i'w gyrraedd gyda ffigwr o 18.9 y cant.
- Mae'r ddau ranbarth wedi mynd tu hwnt i'r targed 1 y cant ar gyfer y gyfran o hyfforddeion sy'n datgan bod ganddynt gyfrifoldebau gofalu; cyrhaeddodd Dwyrain Cymru 1.5 y cant a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd 1.4 y cant.

Tabl 3: Targedau a pherfformiad Rhaglen Hyfforddeiaethau o Ionawr 2014 i Ragfyr 2018²³

Rhanbarth	Ardal	Targed (2022)		Nifer hyfforddeion	Perfformiad ar hyn o bryd	Canran cynnydd tuag at y targed cyffredinol (2022)
		Cyfran	Nifer			
Dwyrain Cymru	Hyfforddeiaethau a Gwblhawyd		18,418	5,168		28.1
	Cyfran sy'n cael cymwysterau wrth adael	56.0	10,314	2,442	47.3	23.7
	Cyfran mewn addysg/hyfforddiant wrth adael	20.0	3,683	909	17.6	24.7
	Cyfran yn mynd i waith wrth adael	28.0	5,157	1,551	30.0	30.1
	Cyfran yn Fenywod	50.0	9,209	2,462	47.6	26.7
	Cyfran yn BAME	2.2	405	549	10.6	135.6
	Cyfran wnaeth ddatgan anabledd, anhawster dysgu, neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gwaith	20.6	3,794	977	18.9	25.8
	Cyfran a wnaeth ddatgan cyfrifoldebau gofalu	1.0	184	79	1.5	42.9
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Hyfforddeiaethau a Gwblhawyd		25,698	10,749		41.8
	Cyfran sy'n cael cymwysterau wrth adael	56.0	14,390	5,556	51.7	38.6
	Cyfran mewn addysg/hyfforddiant wrth adael	20.0	5,139	1,361	12.7	26.5
	Cyfran yn mynd i waith wrth adael	28.0	7,195	3,406	31.7	47.3
	Cyfran yn Fenywod	50.0	12,849	4,793	44.6	37.3
	Cyfran yn BAME	2.2	565	173	1.6	30.6
	Cyfran wnaeth ddatgan anabledd, anhawster dysgu, neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gwaith	20.6	5,293	2,206	20.5	41.7
	Cyfran a wnaeth ddatgan cyfrifoldebau gofalu	1.0	256	146	1.4	57.0

²³ Adroddiadau Cynnydd Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru, Rhagfyr 2018.

Deilliannau Dysgwyr

- 8.3 Dengys cyfuno data EDMS ar gyfer Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cyhoedd (hyd Ragfyr 2018, fel y dangosir yn Nhabl 3 uchod)²⁴ bod hanner y cyfranogwyr yn yr Hyfforddeiaethau (50.2%) wedi cael cymhwyster wrth adael eu cwrs. Dyma oedd y deiliant positif mwyaf cyffredin o'r rhaglen, ac roedd ychydig yn uwch yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd (51.7%) na Dwyrain Cymru (47.3%).
- 8.4 Aeth ychydig dan draean o'r cyfranogwyr (31.1%) i waith wrth adael eu cwrs. Unwaith eto, roedd hyn ychydig yn uwch yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd (31.7%) na Dwyrain Cymru (30.0%).
- 8.5 Y deiliant positif lleiaf cyffredin oedd symud ymlaen i addysg bellach neu hyfforddiant, oedd yn cyfrif am 14.3 y cant o'r cyfranogwyr i gyd. Roedd y deiliant hwn yn fwy cyffredin yn Dwyrain Cymru (17.6%) na Gorllewin Cymru a'r Cymoedd (12.7%)
- 8.6 Mae Tabl 4 yn dangos manylion y deilliannau yn ôl rhanbarth a rhyw. Ar gyfer y ddau ranbarth, mae'r gyfran o'r cyfranogwyr sy'n cael cymwysterau neu waith sy'n fenywod yn eithaf tebyg i'r gyfran o gyfranogwyr benywaidd yn gyffredinol. Y ffigyrau perthnasol oedd 48.3 a 48.8 mewn cymhariaeth â 47.6 y cant ar gyfer Dwyrain Cymru; 45.7 a 44.2 mewn cymhariaeth â 44.6 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd. Fodd bynnag, i Dwyrain Cymru mae'r gyfran sy'n mynd i addysg oedd yn fenywaidd dros dri phwynt canran yn is na'r ffigwr cyffredinol (44.3% mewn cymhariaeth â 47.6%) ac i Gorllewin Cymru a'r Cymoedd roedd dros ddau bwynt canran yn is (42.4% mewn cymhariaeth â 44.6%); mae hyn yn dynodi bod cyfranogwyr benywaidd yn cael eu tangynrychioli o ran symud ymlaen i addysg neu hyfforddiant.
- 8.7 Trwy gyfuno'r ffigyrau ar gyfer y ddau ranbarth gwelir, yn gyffredinol, bod 45.6 y cant o'r rhai sydd wedi cwblhau Hyfforddeiaeth yn fenywaidd, fel yr oedd 46.5 y cant o'r rhai a enillodd gymhwyster, 45.7 y cant o'r rhai a symudodd ymlaen i waith a 43.2 y cant o'r rhai a symudodd ymlaen i addysg neu hyfforddiant.

²⁴ Adroddiadau Cynnydd Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru, Rhagfyr 2018.

Tabl 4: Manylion deilliannau yn ôl rhyw Rhaglen Hyfforddeiaethau o Ionawr 2014 hyd Ragfyr 2018 ²⁵

Rhanbarth	Deiliant	Nifer o hyfforddeion	Benyw		Gwryw	
			Nifer	Cyfran	Nifer	Cyfran
Dwyrain Cymru	Hyfforddeiaethau a Gwblhawyd	5,168	2,462	47.6	2,706	52.4
	Wedi cael cymwysterau wrth adael	2,442	1,180	48.3	1,263	51.7
	Wedi mynd i waith wrth adael	1,551	757	48.8	793	51.1
	Wedi mynd i addysg neu hyfforddiant wrth adael	909	403	44.3	506	55.7
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Hyfforddeiaethau a Gwblhawyd	10,749	4,793	44.6	5,956	55.4
	Wedi cael cymwysterau wrth adael	5,556	2,538	45.7	3,018	54.3
	Wedi mynd i waith wrth adael	3,406	1,507	44.2	1,900	55.8
	Wedi mynd i addysg neu hyfforddiant wrth adael	1,361	577	42.4	784	57.6

²⁵ Adroddiadau Cynnydd Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru, Rhagfyr 2018.

- 8.8 Dengys canfyddiadau Arolwg Cyfranogwyr yr ESF, erbyn 12 mis ar ôl gadael y rhaglen, bod dros hanner y 911 o bobl ifanc (52%) mewn gwaith (gan gynnwys hunangyflogedig a phrentisiaethau). Mae hyn yn uwch na'r 31 y cant a aeth i waith wrth adael y cwrs (fel y disgrifir ym mharagraff 8.4), gan ddynodi bod pobl ifanc wedi parhau i gael gwaith dros y 12 mis ar ôl cwblhau'r cwrs. Roedd dros bumed ran (22%) mewn addysg neu hyfforddiant ar adeg arolwg yr ESF, eto yn uwch na'r 14.3 y cant a aeth iddynt wrth adael y rhaglen (gweler paragraff 8.5). Dengys yr arolwg ESF, erbyn 12 mis ar ôl gadael y rhaglen, bod ychydig dan bumed ran o'r bobl ifanc (17%) yn ddi-waith ac yn chwilio am waith (17%) a phump y cant yn ddi-waith a ddim yn chwilio am waith.
- 8.9 Roedd dros ddwy ran o dair (69%) o'r ymatebwyr i Arolwg Cyfranogwyr yr ESF oedd wedi cael gwaith wedi dechrau eu gwaith yn ystod neu yn syth ar ôl eu cwrs, gyda dwy ran o dair (66%) yn teimlo ei fod wedi eu helpu o leiaf i gael eu swydd bresennol. Roedd rhai gwahaniaethau rhanbarthol, gydag ymatebwyr o Ddwyrain Cymru ychydig yn fwy tebygol o fod mewn gwaith ar adeg yr arolwg (54% mewn cymhariaeth â 51%) neu yn gwirfoddoli (3% mewn cymhariaeth â 1%). Mae ymatebwyr o Orllewin Cymru a'r Cymoedd ychydig yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith ac yn chwilio am waith (19% mewn cymhariaeth â 15%) neu mewn addysg neu hyfforddiant (23% mewn cymhariaeth â 21%). Roedd gwahaniaeth sylweddol²⁶ rhwng y ddau ryw, gydag ymatebwyr gwrywaidd yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith ac yn chwilio am waith (19% mewn cymhariaeth â 15%) neu mewn addysg neu hyfforddiant (24% mewn cymhariaeth â 21%) ac roedd ymatebwyr benywaidd yn fwy tebygol o fod yn anweithredol yn economaidd (8% mewn cymhariaeth â 2%). Roedd ymatebwyr ag anabledd wedi ei ddatgan yn llai tebygol o fod mewn gwaith (53% mewn cymhariaeth â 48%) neu mewn addysg neu hyfforddiant (21% mewn cymhariaeth â 23%) ac yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith ac yn chwilio am waith (19% mewn cymhariaeth â 17%).
- 8.10 Roedd nifer fechan o'r ymatebwyr i arolwg yr ESF (7%) mewn gwaith cyn eu Hyfforddeiaeth ac (chwe mis) ar ôl eu Hyfforddeiaeth. Dywedodd y mwyafrif o'r ymatebwyr hyn eu bod wedi cael budd yn gysylltiedig â gwaith o'u Hyfforddeiaeth. Yn gyffredinol roedd hyn yn gael mwy o gyfleoedd i hyfforddi (86%), gwell sicrwydd gwaith (78%), mwy o fodlonrwydd yn y gwaith (76%), gwell rhagolygon o ran cyflog

²⁶ Wrth ddefnyddio sgwâr profi chi roedd lefel yr arwyddocâd (gwerth p) yn 0.003

a dyrchafiad (76%) a sicrhau cynnydd mewn cyflog (76%). Dywedodd ugain y cant o'r unigolion hyn hefyd eu bod wedi sicrhau dyrchafiad. Mae'r canfyddiadau hyn yn dynodi bod y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn rhoi manteision sylweddol yn gysylltiedig â gwaith hyd yn oed i unigolion mewn gwaith ar y dechrau.

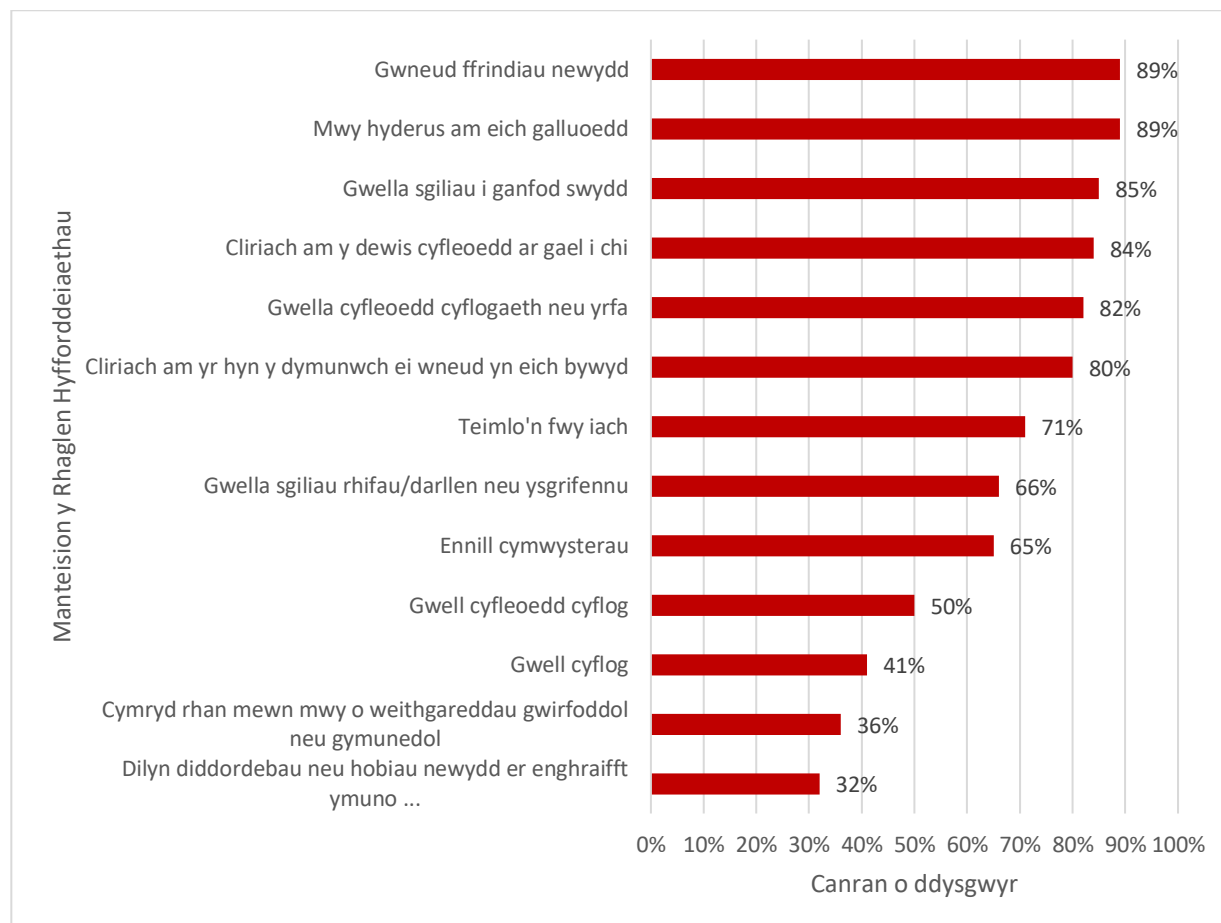
- 8.11 Allan o'r 105 o ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr, roedd 20 wedi eu cyflogi. Allan o'r rhain, disgrifiodd wyth eu Hyfforddeiaeth fel elfen bwysig iawn o ran sicrhau eu gwaith a dywedodd saith arall ei fod yn bwysig. Er y gellid casglu y gallai'r pwysigrwydd a roddwyd fod â chysylltiad agos â'r ffaith eu bod wedi cael gwaith gan y cyflogwr a gynigiodd y lleoliad, mae'n ddidorol nodi mai dim ond chwarter yr ymatebwyr yma a gafodd waith yn y gweithle lle'r oedd eu lleoliad gwaith; sicrhaodd dros eu hanner (9) waith trwy gyfleoedd oedd wedi eu hysbysebu ar y farchnad agored.
- 8.12 Trwy gymharu rhesymau hyfforddeion am gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau (fel y dynodwyd yn yr arolwg dysgwyr) a'u statws gwaith ar adeg yr arolwg ni welir unrhyw duedd gref rhwng y ddau. Dynoda hyn na wnaeth rhesymau hyfforddeion dros gymryd rhan gael dylanwad ar eu deilliannau.
- 8.13 Gofynnodd Arolwg Cyfranogwyr yr ESF i ymatebwyr oedd yn ddi-waith beth oedd yr oeddynt yn ei feddwl oedd yn ei gwneud hi'n anodd iddynt ddod o hyd i waith. Er yn is na'r ffigyrau cyfatebol cyn iddynt ddechrau ar y rhaglen, teimlai 45 y cant o'r ymatebwyr di-waith bod peidio â bod â phrofiad gwaith perthnasol yn ei gwneud yn anodd iddynt ddod o hyd i waith (mewn cymhariaeth â 68 y cant cyn y rhaglen). Yn ychwanegol teimlai 37 y cant ei bod yn anodd cael profiad gwaith addas (mewn cymhariaeth â 42%), 40 y cant nad oedd ganddynt y cymwysterau cywir (mewn cymhariaeth â 47%) a 34 y cant nad oedd ganddynt y sgiliau cywir (mewn cymhariaeth â 48%). Soniodd ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr hefyd am ffactorau fel oedran, diffyg swyddi addas i ymgeisio amdanynt, anawsterau trafndiaeth a diffyg hyder fel rhwystrau parhaus i'w hatal rhag cael gwaith.

Datblygu sgiliau a manteision eraill

- 8.14 Disgrifiodd yr ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr amrywiaeth eang o fanteision a gafwyd trwy gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau, fel y gwelir yn Ffigwr 10. Soniodd nifer o'r dysgwyr am ymgysylltu cymdeithasol a datblygu sgiliau meddal a chysylltiedig â gwaith fel manteision yn deillio o gymryd rhan, gan awgrymu y bydd nodau Deddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol yn cael eu cefnogi trwy Gymru fwy

ffyniannus a chydnerth. Roedd canfyddiad hefyd ymhlith pedair rhan o bump o'r ymatebwyr bod y gefnogaeth wedi rhoi mwy o eglurder iddynt am eu cynnydd o ran gyrfa/dysgu (84%) a'i fod wedi gwella eu cyfleoedd o ran gwaith neu yrfa (82%).

Ffigwr 10: Wrth feddwl am y Rhaglen Hyfforddeiaethau, a ydych yn teimlo eich bod wedi cael budd yn unrhyw un o'r ffyrdd canlynol?

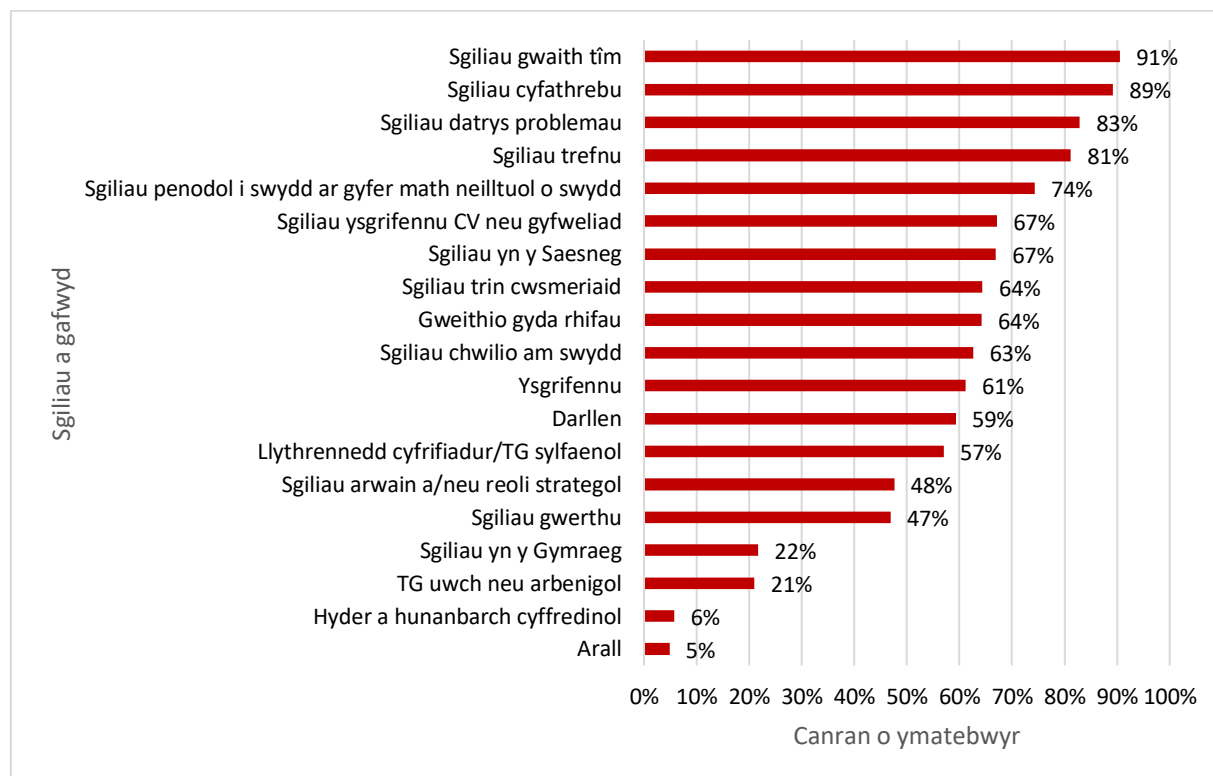


Sylfaen = 105 o hyfforddeion

- 8.15 Pan ofynnwyd yn benodol a oedd eu rhagolygon gwaith tymor hir wedi cael eu gwella gan yr Hyfforddeiaeth, roedd hanner yr ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr (50%) yn cytuno yn llwyr a 37% yn cytuno yn rhannol; dim ond 12% oedd yn teimlo nad oeddent wedi gwella o gwbl. Cytunodd y rhan fwyaf o hyfforddeion neu gytuno yn gryf eu bod yn teimlo yn fwy parod i weithio o ganlyniad i'r Hyfforddeiaeth (85%) a bod eu dealltwriaeth o'r hyn y mae cyflogwyr yn ei ddisgwyl ganddynt wedi gwella o ganlyniad i'r rhaglen (83%).
- 8.16 Dengys y canfyddiadau o Arolwg Cyfranogwyr yr ESF bod hyfforddeion yn teimlo eu bod wedi ennill neu wella ar ystod eang o sgiliau trwy'r rhaglen (gweler Ffigwr 11). Roedd y sgiliau mwyaf cyffredin yr oedd yr ymatebwyr yn teimlo eu bod wedi eu cael yn ymwneud â gwaith tîm (91%), cyfathrebu (89%), datrys problemau (83%) a

chael trefn (81%). Teimlai eu tri chwarter yn fras (74%) hefyd eu bod wedi datblygu sgiliau penodol i swyddi. Roedd y rhan fwyaf o ymatebwyr hefyd yn amgyffred bod gwelliant yn eu sgiliau yn ymwneud yn benodol â chael swydd fel ysgrifennu CV neu sgiliau cyfweiliad (67%) a sgiliau chwilio am waith (63%). Cyfeiriodd y rhan fwyaf hefyd at welliannau yn eu sgiliau hanfodol (llythrennedd, rhifedd a TGC). Roedd rhai gwahaniaethau demograffig o ran y sgiliau a gafwyd, gydag ymatebwyr benywaidd yn sylweddol fwy tebygol o ddweud eu bod wedi cael sgiliau gwerthu (52% mewn cymhariaeth â 43%) ac ymatebwyr ag anabledd a ddatganwyd yn llawer llai tebygol o deimlo eu bod wedi cael sgiliau trefniadol (74% mewn cymhariaeth ag 83%).

Ffigwr 11: Sgiliau a gafwyd yn ystod Hyfforddeiaethau i ymatebwyr Arolwg Cyfranogwyr yr ESF (ymatebion lluosog).

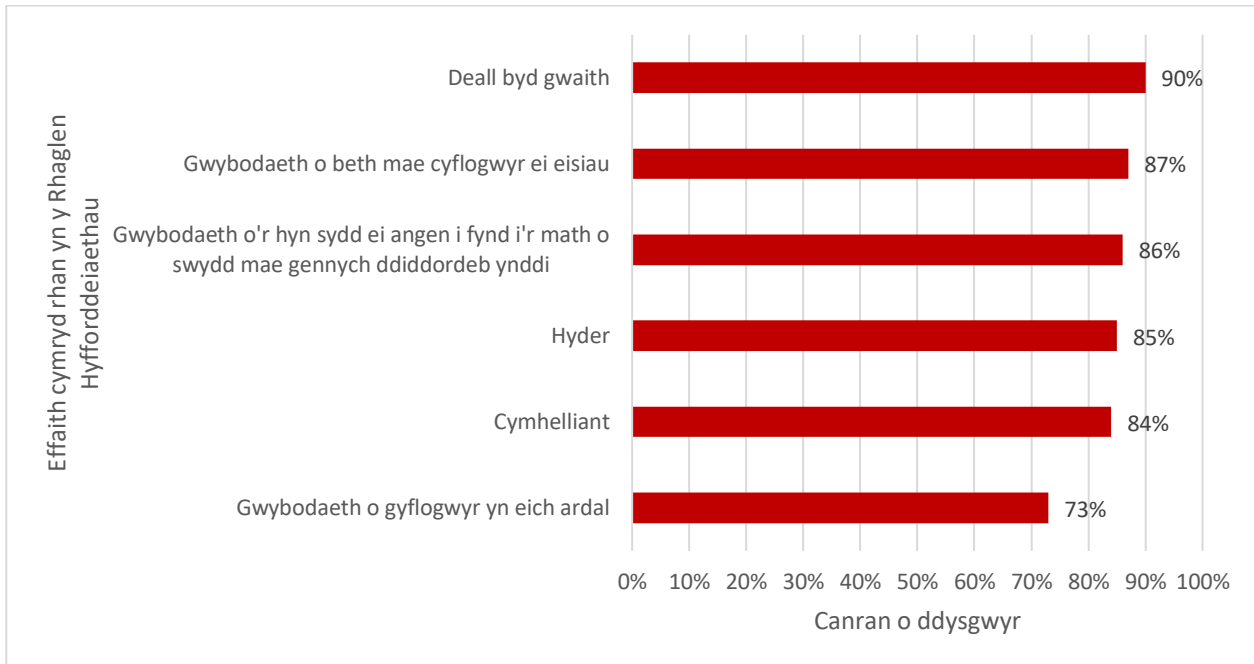


Sylfaen = 911 o hyfforddeion

8.17 Er ei bod yn sampl llai (105), teimlai mwyafrif llethol ymatebwyr yr arolwg dysgwyr eu bod wedi gwella ar ystod ehangach o sgiliau gwaith a sgiliau meddal yn ystod y rhaglen, fel y dangosir yn Ffigwr 12. Teimlai naw o bob 10 yn fras bod ganddynt well dealltwriaeth o fyd gwaith (90%), gwybodaeth am yr hyn sydd gan gyflogwyr ei eisiau (87%), gwybodaeth am yr hyn sydd ei angen i gael y math o waith y mae ganddynt ddiddordeb ynddo (86%), hyder (85%) a chymhelliad (84%). Cyfeiriodd saith deg tri y cant hefyd at well gwybodaeth am gyflogwyr yn eu hardal. Teimlai

dros hanner yr hyfforddeion (51%) na fyddent yn bendant wedi cael y sgiliau hyn oni bai eu bod wedi cymryd rhan yn y rhaglen. Yn ychwanegol, roedd bron i hanner yr ymatebwyr (48%) eisoes wedi defnyddio'r hyn yr oeddynt wedi ei ddysgu trwy'r rhaglen, gyda 39 y cant arall yn teimlo y byddent yn gwneud hynny yn y dyfodol.

Ffigwr 12: Ac a ydych yn teimlo eich bod wedi ennill rhywbeth o ddilyn y rhaglen o ran...



Sylfaen = 105 o hyfforddeion

8.18 Pan holwyd darparwyr am yr amgyffrediad o effaith y rhaglen, disgrifiodd y mwyafrif newidiadau yn sgiliau meddal y cyfranogwyr, yn benodol yng nghyswllt hyder, dyheadau, y gallu i ryngweithio yn gymdeithasol a'u haeddfedrwydd. Er mai at yr elfennau hyn y cyfeiriwyd amlaf, mabwysiadir dulliau gwahanol o gasglu'r wybodaeth gyda rhai darparwyr yn eu disgrifio fel offeryn mesur allweddol.

'Mae deilliannau meddal yn ganolog, rydym wedi cael dysgwyr nad oedd yn gallu cerdded i lawr y stryd â'u pen yn uchel cyn ymuno.

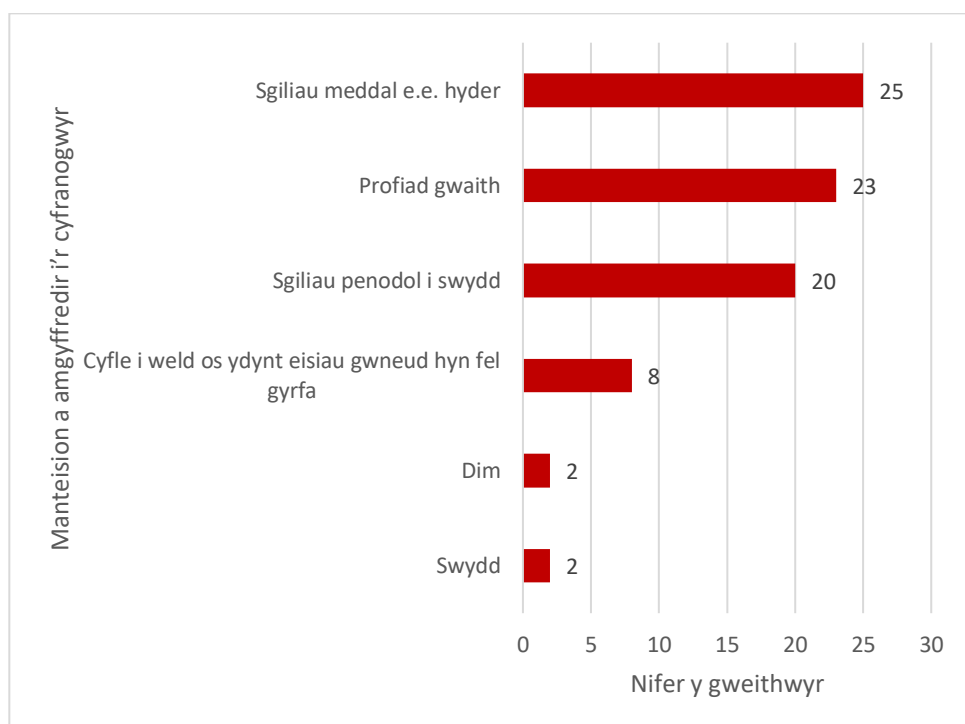
Mae'r hyder a'r gefnogaeth yn newid eu bywydau. Rydym yn darparu'r gefnogaeth hon bob yn gam bychan iawn, rydym yn gosod cerrig milltir bychain iawn fel eu bod yn teimlo eu bod yn cyflawni rhywbeth.'

(Darparwr)

8.19 Yn yr un modd, roedd cyflogwyr yn aml yn cyfeirio at welliannau yn sgiliau meddal yr hyfforddeion (25 allan o 48), gan ddisgrifio sut yr oedd mwy o hyder wedi galluogi hyfforddeion i ymgysylltu mwy â chydweithwyr a chwsmeriaid. Fe wnaeth cyflogwyr

hefyd gydnabod y lefel well o brofiad gwaith (23), a oedd yn cael ei amgyffred fel rhywbeth oedd yn galluogi hyfforddeion i gael profiad gwirioneddol y byddent yn gallu ei ddefnyddio mewn gwaith yn y dyfodol (gweler Ffigwr 13). Cyfeiriodd cyflogwyr hefyd at welliannau mewn sgiliau penodol i swyddi (20), fel gofal plant neu sgiliau technegol ar gyfer gwaith penodol, a'r cyfle i hyfforddeion gael profiad o fath o swydd neu sector penodol (8). Mae'n ddiddorol nodi pa mor agos yw'r manteision hyn i'r hyn yr oedd cyflogwyr yn ei ddeall oedd yn nodau allweddol i'r Rhaglen Hyfforddeiaethau (gweler paragraff 6.9).

Ffigwr 13: Yn eich barn chi, pa fanteision y mae cyfranogwr yn ei gael allan o leoliad yn eich sefydliad? (ymatebion lluosog)



Sylfaen = 48 o gyflogwyr

8.20 Cefnogir y canfyddiadau hyn gan ganlyniadau Arolwg Cyfranogwyr yr ESF, a ddangosodd bod 85 y cant o'r ymatebwyr yn teimlo bod y rhaglen (i raddau bach neu sylweddol) wedi cynyddu eu hyder yn eu gallu eu hunain, 79 y cant eu cymhelliad a'u hymddygiad cyffredinol, 71 y cant cyfeiriad eu gyrfa a 70 y cant ansawdd cyffredinol eu bywyd. Roedd bron y cyfan (97%) yn cytuno neu yn cytuno'n gryf bod Hyfforddeiaethau yn dda i gael profiad a sgiliau, a naw o bob deg yn fras eu bod yn gerrig camu tuag at brentisiaeth (90.9%) neu yn dda i gael cymwysterau (88.5%). Roedd eu tri chwarter (76.8%) yn cytuno neu yn cytuno yn gryf bod Hyfforddeiaethau yn cael eu parchu gan bobl ifanc yn gyffredinol. Mae hyn yn awgrymu bod y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cefnogi nodau Deddf Llesiant a

Chenedlaethau'r Dyfodol trwy ei phwyslais ar greu Cymru fwy ffyniannus a chydnerth.

8.21 Dengys Arolwg Cyfranogwyr yr ESF y byddai mwyafrif y bobl ifanc (60%), petaent yn cychwyn arni eto, yn gwneud yr un Hyfforddeiaeth yn yr un lle. Byddai un o bob deg (12%) yn gwneud Hyfforddeiaeth mewn lleoliad gwahanol, gydag ychydig dros eu chwarter (28%) yn nodi y byddent yn gwneud rhywbeth gwahanol. O ystyried nad oedd 31 y cant o'r ymatebwyr wedi cwblhau eu rhaglen, mae hyn yn dangos profiad cadarnhaol yr hyfforddeion ohoni yn gyffredinol.

Effaith ar gyflogwyr

8.22 Disgrifiodd bron i draean o'r 48 o gyflogwyr (15) effaith positif cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau ar eu recriwtio, fel y dangosir yn Nhabl 5. Roedd hyn yn deillio o recriwtio hyfforddai i waith, yn dilyn lleoliad gwaith, a oedd yn cael ei ystyried yn llwybr effeithlon i gyflawni'r recriwtio. Cyfeiriodd chwech o gyflogwyr at effaith gadarnhaol ar eu cynhyrchiant. Nododd yr 17 ymatebwr arall nad oedd unrhyw effaith ddiriaethol i'w sefydliad o gymryd rhan yn y rhaglen.

Tabl 5: Canfyddiad cyflogwyr o effaith ar eu busnes

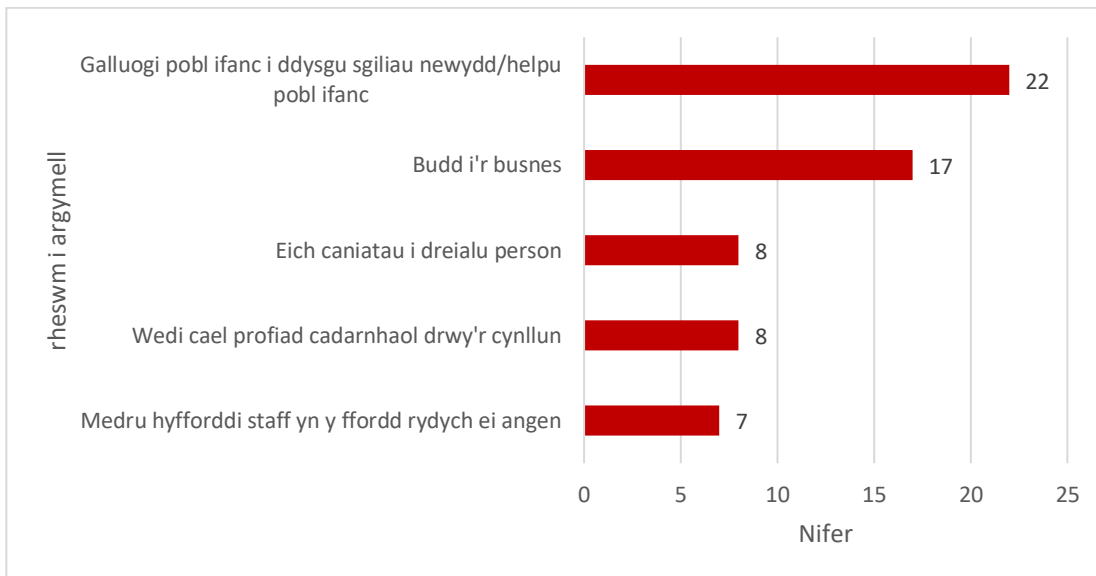
Effaith	N
Hyfforddeion a gyflogwyd / effaith ar recriwtio	15
Cynhyrchiant	6
Gwell ymwybyddiaeth cymdeithasol / effaith ar gyfrifoldeb cymdeithasol	4
Pobl ifanc yn cael eu hyfforddi yn y ffordd yr ydym am iddynt gael eu hyfforddi	2
Gwell gwasanaethau cwsmeriaid	2
Rhywun yn gweithio y ffordd y mae arnom angen	1
Dimensiwn newydd i'r gweithlu	1
Wedi rhoi cyfeiriad i wirfoddolwyr / gweithwyr ifanc	1
Dim effaith	17

Sylfaen = 48 o gyflogwyr. Noder bod y cyfanswm hwn yn fwy na 48 gan fod atebion wedi cael eu codio fel rhai dewis lluosog.

8.23 Roedd bron i dri chwarter y cyflogwyr (35 allan o 48) wedi cymryd hyfforddai yn barhaol ar ôl iddo/iddi orffen yr Hyfforddeiaeth. Mewn dros hanner (19) yr enghreifftiau hyn, teimlai cyflogwyr ei bod yn annhebygol y byddent wedi recriwtio heb gefnogaeth y Rhaglen Hyfforddeiaethau, o ganlyniad i gyfyngiadau o ran gallu ac adnoddau, tra na fyddai dau gyflogwr arall wedi recriwtio mor gyflym neu cymaint o staff.

8.24 Byddai pob un ond un o'r cyflogwyr a holwyd yn argymell y rhaglen; yn nodweddiadol, roedd hyn oherwydd y cyfle yr oeddent yn amgyffred yr oedd y rhaglen yn ei roi i bobl ifanc ac i'w busnes (gweler Ffigwr 14 isod). Mae hyn yn cydfynd yn dda â rhesymau gwreiddiol y cyflogwyr dros gymryd rhan yn y rhaglen, oedd yn canolbwyntio ar gynorthwyo yn natblygiad person ifanc a manteision i'w busnes (gweler paragraff 6.8).

Ffigwr 14: Pam fyddech chi'n argymell y Rhaglen Hyfforddeiaethau i gyflogwyr eraill? Esboniad ansoddol



Sylfaen = 47 o gyflogwyr

8.25 Mae bron i ddwy ran o dair o gyflogwyr yn awr yn cymryd neu yn bwriadu cymryd rhagor o'r rhai sy'n rhan o'r Hyfforddeiaethau.

9. Asesiad effaith gwrthffeithiol a dadansoddiad cost a budd

Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud ag asesiad effaith a'r dadansoddiad cost a budd. Mae'n seiliedig ar:

- Ddefnyddio data gweinyddol a gyfatebwyd, yn benodol y data astudiaeth Deilliannau Addysgol Hydredol (LEO) sy'n cyfuno data am ddysgu o Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), data gweinyddol yr Adran Gwaith a Phensiynau ar dderbyn budd-daliadau, a data CThEM yn ymwneud ag enillion a chyflogaeth.
- Mae defnyddio data LEO yn galluogi archwilio effaith cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau ar ddeilliannau dilynol o ran gwaith ac enillion.
- Mae defnyddio data LEO yn golygu bod y grŵp yr ydym yn cymharu deilliannau i hyfforddeion â hwy hefyd yn cael eu dysgu ar naill ai Lefel Mynediad neu Lefel 1. Felly, nid yw'n wrthffaith 'heb bolisi'.
- Mae canlyniadau'r dadansoddiad o effaith y rhaglen hyfforddiaethau ar enillion dilynol y rhai a gymerodd ran yn ffurfio sail yr amcangyfrif o werth effaith economaidd ychwanegol y Rhaglen Hyfforddiaethau. Yn y Dadansoddiad Cost a Budd, ystyrir y rhain mewn cymhariaeth â chostau ychwanegol Hyfforddeiaethau h.y. costau'r rhaglen llai costau'r dewis gwahanol sef dysgu Lefel Mynediad / Lefel 1.
- Mae'r dull hwn yn gyson â Llyfr Gwyrdd y Trysorlys a chyfarwyddyd swyddogol arall y llywodraeth, er enghraifft, fframwaith dadansoddi cost a budd cymdeithasol yr Adran Gwaith a Phensiynau.
- Mae rhai cyfyngiadau ar y data cost sydd ar gael, yn arbennig ar gyfer dysgwyr Lefel Mynediad/ Lefel 1, felly mae nifer o sefyllfaoedd yn cael eu datblygu ar gyfer y costau yma fel a ganlyn:
 - ar sail data gan Archwilydd Cyffredinol Cymru.
 - ar sail costau'r ddarpariaeth prentisiaethau i rai 16-18 oed yn Lloegr, wedi ei addasu yn ôl hyd y rhaglen.
 - ar sail y darparwr am y costau isaf o ddata Archwilydd Cyffredinol Cymru.
 - "prawf straen" heb unrhyw gostau o'r fath.

Canfyddiadau Allweddol

- Mewn cymhariaeth ag unigolion yn ymwneud ag addysg bellach Lefel Mynediad neu Lefel 1, cyflawnodd yr rhai oedd yn cymryd rhan mewn Hyfforddeiaethau y canlynol:
 - 16 pwynt canran yn uwch o ran mynediad i swydd
 - 16 pwynt canran yn uwch o ran cynnal swydd am dri mis.
 - Enillion ariannol £642 yn uwch yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.
 - Enillion ariannol £1,811 yn uwch yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar yr un pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.
 - 33.7 yn fwy o ddyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.
 - 61.4 yn fwy o ddyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.
- Mae canlyniadau'r Dadansoddiad Cost a Budd yn dibynnu ar hyd yr amser y mae manteision posibl y rhaglen yn y dyfodol yn cael eu hystyried (y gorwel amser), a'r dybiaeth y byddwn yn ei mabwysiadu o ran cost y ddarpariaeth arall a roddir gan y grŵp gwrthffeithiol.
- Ar gyfer gorwel amser dwy flynedd mae'r amcangyfrifon o werth net presennol y rhaglen yn amrywio o £23.9 miliwn i £81.7 miliwn.
- Ar gyfer gorwel amser tair blynedd mae'r amcangyfrifon o werth net presennol y rhaglen yn amrywio o £67.7 miliwn i £125.5 miliwn.
- Ar gyfer gorwel amser pum mlynedd mae'r amcangyfrifon o werth net presennol y rhaglen yn amrywio o £148.7 miliwn i £206.5 miliwn.
- Er ei bod yn anodd gwybod yn union pa mor hir y gall effeithiau'r Rhaglen Hyfforddeiaethau barhau mae gorwel amser tair blynedd yn ymddangos yn geidwadol a rhesymol.

Asesiad effaith

- 9.1 Mae ein asesiad effaith gwrthffeithiol yn defnyddio'r set data Deilliannau Addysg Hydredol (LEO) a ddatblygwyd gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig. Mae hon yn set ddata weinyddol a gyfatebir sy'n dwyn data at ei gilydd o Gofnod Dysgu Gydol Oes

Cymru (LLWR), data gweinyddol yr Adran Gwaith a Phensiynau ar dderbyn budd-daliadau, a data CThEM yn ymwneud ag enillion a chyflogaeth. Mae LEO yn caniatáu asesiad o ddeilliannau o ran enillion a chyflogaeth ar gyfer un a dwy flynedd ar ôl cymryd rhan yn y dysgu.

Dadansoddi atchweliad

9.2 Amcangyfrifwyd chwe model atchweliad²⁷ gyda'r newidynnau dibynnol canlynol:

- Mynd i Swydd.
- Cynnal swydd am dri mis.
- Enillion yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "enillion blwyddyn plws un".
- Enillion yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "enillion blwyddyn plws dau".
- Dyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws un".
- Dyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws dau".

9.3 Dangosir y canlyniadau atchweliad llawn ar gyfer y chwe newidyn a ddangosir yn Atodiad G. Isod rydym yn canolbwyntio ar effaith cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau ac effaith cyflwr y farchnad lafur yr ydym wedi ei modelu yn glir yn ein hafaliadau atchweliad.

9.4 Mae Tabl 6 yn dangos effeithiau triniaeth amcangyfrifedig cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau ar y chwe newidyn deilliant a fodelwyd. Roedd yr holl effeithiau triniaeth yma yn arwyddocaol yn ystadegol.

²⁷ Mae modelau atchweliad yn offer ystadegol ar gyfer amcangyfrif y berthynas rhwng newidyn dibynnol ac amrywiaeth o newidynnau esboniadol y credir eu bod yn esbonio ei ymddygiad.

Tabl 6: Amcangyfrif o effeithiau'r rhaglen mewn cymhariaeth â'r grŵp cymharol (Dysgwyr Lefel Mynediad/Lefel 1)

Deilliant	Effaith y Rhaglen
Cynnydd yn y Gyfradd Mynediad i Swydd	16 pwynt canran
Cynnydd yn y Gyfradd cynnal swydd 3 mis	16 pwynt canran
Enillion, blwyddyn plws un	£642
Enillion, blwyddyn plws dau	£1,811
Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws un	33.7 diwrnod
Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws dau	61.4 diwrnod

9.5 Rydym wedi cynnwys dau newidyn ar lefel awdurdod lleol yn ein dadansoddiad atchweliad: enillion wythnosol gros ar gyfer 2018 a'r gyfradd gyflogi i bobl 16-24 oed. Cynhwyswyd y rhain i gasglu dylanwad y farchnad lafur leol neu amodau lleol ar y deilliannau. Yn y chwe achos, nid oedd y newidynnau enillion yn cael effaith arwyddocaol yn ystadegol. Fodd bynnag roedd y newidyn cyfradd cyflogaeth yn arwyddocaol yn ystadegol ym mhob achos. Mae Tabl 7 yn dangos effaith cynnydd 10 pwynt canran yn y gyfradd gyflogaeth leol ar y chwe newidyn deilliant a fodelwyd. Ar gyfer cynnydd mor fawr yn y gyfradd gyflogaeth leol, mae'r effeithiau hyn, er eu bod yn arwyddocaol yn ystadegol, yn fychan iawn o ran maint. Felly nid yw'r farchnad lafur leol nac amodau lleol yn cael effaith wirioneddol ar ddeilliannau o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.

Tabl 7: Effaith cynnydd deg pwynt canran yn y gyfradd gyflogaeth leol

Deilliant	Effaith ar y Gyfradd Gyflogaeth Leol
Mynd i Swydd	<0.1 pwynt canran
Cynnal swydd am 3 mis	<0.1 pwynt canran
Enillion, blwyddyn plws un	£2
Enillion, blwyddyn plws dau	£3
Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws un	<1 diwrnod
Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws dau	<1 diwrnod

Dadansoddiad Cost a Budd

Costau'r Rhaglen

- 9.6 Addaswyd data costau a gyflenwyd gan Lywodraeth Cymru i'w roi ar sail blwyddyn ariannol. Gan nad yw'r data costau a roddwyd yn cynnwys y cyfnod gwerthuso cyfan hyd Ragfyr 2018 roedd yn rhaid rhagfynegi data'r ychydig fisoedd olaf. Yn olaf, addaswyd y costau hyn ar gyfer chwyddiant i brisiau 2014/15.

Costau gwrthffeithiol

- 9.7 Gan fod yr asesiad effaith yn asesu'r deilliannau i hyfforddeion mewn cymhariaeth â'r dewis arall o ddysgu Lefel Mynediad neu Lefel 1 mewn addysg bellach, mae angen ystyried costau posibl y dysgu gwahanol. Amcangyfrifwyd cost y ddarpariaeth wahanol hon gan ddefnyddio tri dull gwahanol:
- Ar sail data gan Archwilydd Cyffredinol Cymru²⁸.
 - Ar sail costau'r ddarpariaeth yn Lloegr²⁹.
 - Ar sail y darparwr am y costau isaf o astudiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru.
- 9.8 Yn olaf, addaswyd y ffigyrau costau hyn ar gyfer chwyddiant i'w rhoi mewn termau real.
- 9.9 Yn ychwanegol, cynhaliwyd prawf straen heb roi unrhyw lwfans ar gyfer costau unrhyw ddysgu gwahanol. Mae'r prawf straen mewn gwirionedd yn trin y dadansoddiad cost a budd fel petai'r asesiad effaith wedi cael ei gynnal ar sail heb bolisi. Yn rhesymegol, mae hyn yn awgrymu tybiaeth naill ai bod y dysgu gwahanol heb gael unrhyw effaith ar y deilliannau marchnad lafur (fel fyddai'n wir gyda chymhariaeth heb bolisi) neu y gellid cael y deilliannau yma heb unrhyw gost (unwaith eto nid oes costau pan nad oes polisi). Felly, ni fwriadwyd i'r prawf straen hwn fod yn amcangyfrif credadwy o werth presennol net gwirioneddol y rhaglen ond yn hytrach fel prawf cadarn o hyn o ystyried yr ansicrwydd ynglŷn â chostau'r ddarpariaeth ddysgu wahanol wrthffeithiol.

Manteision

²⁸ Cymerwyd o Archwilydd Cyffredinol Cymru (2017), "Trosolwg Llywodraeth Cymru o gyllid a darpariaeth colegau addysg bellach", Swyddfa Archwilio Cymru.

²⁹ Frontier Economics a CFE Research (2016), "Costs and behaviours in the 16 to 18 apprenticeship system", adroddiad yr Adran Addysg.

9.10 Mae manteision yr ymyraethau yn y farchnad lafur ar ddwy ffurf o bosibl: manteision economaidd pobl mewn gwaith na fyddai fel arall, a'r manteision heb fod yn rhai cyflogaeth sy'n deillio o'r ffaith bod y bobl yma mewn gwaith. Mae'r manteision heb fod yn rhai cyflogaeth yn cynnwys, er enghraifft, gwelliannau iechyd, neu ostyngiad mewn gweithgaredd troseddol. Gan nad ydym yn gallu mesur y manteision heb fod yn rhai cyflogaeth yma, mae ein hamcangyfrif o fanteision Hyfforddeiaethau yn seiliedig yn unig ar fanteision cyflogaeth neu economaidd amcangyfrifedig y rhaglen. Mae'r manteision yma o'r rhaglen yn seiliedig ar ei heffeithiau tybiedig ar enillion dros 2 flynedd, 3 blynedd a 5 mlynedd. Yn yr holl sefyllfaoedd, mae'r ffigyrau enillion wedi eu haddasu ar gyfer chwyddiant.

Gwerthoedd Presennol Net a'r Gymhareb Cost a Budd

9.11 Ar ôl i gostau'r rhaglen, costau'r gwrthffeithiol, a manteision y rhaglen gael eu cyfrifo gellir cyfrifo gwerth am arian y rhaglen yn defnyddio mesurau safonol. Y rhain yw'r gwerthoedd presennol net (NPV) a'r gymhareb cost a budd. Yn syml, caiff yr amcangyfrif o ffigurau cost a budd (oedd eisoes wedi eu hunioni ar gyfer chwyddiant) eu haddasu i ganiatau am y ffaith fod eu patrwm yn amrywio dros gyfnod.

9.12 I fanteision rhaglen orbwyso ei chostau, ac felly iddi gynnig gwerth am arian, dylai'r NPV cyffredinol fod yn gadarnhaol a dylai'r manteision cost a budd (buddion wedi'u rhannu gan gostau) fod yn uwch nag un.

9.13 Mae Tablau 8 i 10 yn dangos NPV ein hamcangyfrifon cost, ein hamcangyfrif manteision a'r NPV a manteision cost a budd y rhaglen gyffredinol am y gorwel amser dwy flynedd, tair blynedd a phum mlynedd yn eu tro sy'n deillio o hynny.

Tabl 8: Gwerthoedd Presennol Net y Rhaglen a'r Gymhareb Cost a budd, Gorwel Amser Dwy Flyned

Amcangyfrifon Costau Gwrthffeithiol	Archwilydd Cyffredinol Cymru	Yn seiliedig ar ddarpariaeth yn Lloegr	Archwilydd Cyffredinol Cymru, darparwr costau isaf	Prawf Straen
Costau NPV Rhaglen	£51,251,650	£51,251,650	£51,251,650	£51,251,650
Costau NPV Gwrthffeithiol	£69,386,430	£33,033,285	£11,577,572	-
Costau NPV Net	-£18,134,781	£18,218,364	£39,674,078	£51,251,650
NPV Manteision	£63,543,933	£63,543,933	£63,543,933	£63,543,933
NPV Cyffredinol y Rhaglen	£81,678,714	£45,325,569	£23,869,855	£12,292,283
Cymhareb Cost a Budd	amherthnasol	3.49	1.60	1.24

Tabl 9: Gwerthoedd Presennol Net y Rhaglen a'r Gymhareb Cost a Budd, Gorwel Amser Tair Blynedd

Amcangyfrifon Costau Gwrthffeithiol	Archwilydd Cyffredinol Cymru	Yn seiliedig ar ddarpariaeth yn Lloegr	Archwilydd Cyffredinol Cymru, darparwr costau isaf	Prawf Straen
Costau NPV Rhaglen	£51,251,650	£51,251,650	£51,251,650	£51,251,650
Costau NPV Gwrthffeithiol	£69,386,430	£33,033,285	£11,577,572	-
Costau NPV Net	-£18,134,781	£18,218,364	£39,674,078	£51,251,650
NPV Manteision	£107,393,592	£107,393,592	£107,393,592	£107,393,592
NPV Cyffredinol y Rhaglen	£125,528,372	£89,175,227	£67,719,514	£56,141,942
Cymhareb Cost a budd	amherthnasol	5.89	2.71	2.10

Tabl 10: Gwerthoedd Presennol Net y Rhaglen a'r Gymhareb Cost a Budd, Gorwel Amser Pum Mlynedd

Amcangyfrifon Costau Gwrthffeithiol	Archwilydd Cyffredinol Cymru	Yn seiliedig ar ddarpariaeth yn Lloegr	Archwilydd Cyffredinol Cymru, darparwr costau isaf	Prawf Straen
Costau NPV Rhaglen	£51,251,650	£51,251,650	£51,251,650	£51,251,650
Costau NPV Gwrthffeithiol	£69,386,430	£33,033,285	£11,577,572	-
Costau NPV Net	-£18,134,781	£18,218,364	£39,674,078	£51,251,650
NPV Manteision	£188,364,643	£188,364,643	£188,364,643	£188,364,643
NPV Cyffredinol y Rhaglen	£206,499,424	£170,146,279	£148,690,566	£137,112,994
Cymhareb Cost a budd	amherthnasol	10.34	4.75	3.68

- 9.14 Mae'r gwerthoedd a gyfrifwyd ar gyfer NPV a manteision cost a budd y rhaglen yn dibynnu ar y dybiaeth a wnaed o ran costau'r dysgu gwrthffeithiol a'r gorwel amser y mae manteision y rhaglen yn cael eu hystyried drosto. Yn yr holl sefyllfaoedd hyn mae amcangyfrif NPV cyffredinol y rhaglen yn bositif. Pan yn berthnasol mae'r manteision cost a budd felly yn uwch nag un ac yn aml yn sylweddol felly. Dim ond pan fydd y ffigyrau mantais a chost yn bositif y gall ffigwr manteision cost a budd gael ei gyfrifo yn rhesymol. Felly, ni allwn gyfrifo ffigwr manteision cost a budd pan fyddwn yn defnyddio'r costau cyfartalog o astudiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru fel sail i'n hamcangyfrif o gostau'r gwrthffeithiol gwahanol gan eu bod yn uwch na'n costau amcangyfrifedig ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mae hyn yn arwain at ffigwr costau net negyddol ac felly manteision cost a budd negyddol.
- 9.15 Gall yr amcangyfrif costau cyfartalog ar sail Archwilydd Cyffredinol Cymru i'r dysgu addysg bellach gwrthffeithiol or-amcangyfrif y costau hyn ac felly greu amcangyfrif rhy isel o gostau net y Rhaglen Hyfforddeiaethau. Mae hyn yn wir oherwydd bod y costau gwrthffeithiol hyn yn ymwneud â darpariaeth addysg bellach gyffredinol, gan gynnwys dysgu ar lefelau uwch na Lefel Mynediad a Lefel 1. Mae'r ddarpariaeth lefel uwch hon yn debygol o olygu costau uwch na darpariaeth Lefel Mynediad a Lefel 1. Gall defnyddio data ar gyfer y darparwr costau isaf o astudiaeth Archwilydd

Cyffredinol Cymru fynd tuag at yr eithaf arall a rhoi amcangyfrif rhy isel o'r costau gwrthffeithiol, ac felly or-amcangyfrif costau net yr Hyfforddeiaethau. Mae'r costau gwrthffeithiol a amcangyfrifwyd ar sail amcangyfrifon ar gyfer darpariaeth addysg bellach yn Lloegr yn eistedd rhwng y ddau amcangyfrif ar sail data astudiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru

- 9.16 Mae ein hamcangyfrifon o NPV y rhaglen yn codi hiraf yn y byd yw'r gorwel amser yr ydym yn ei ystyried. Mae'r dewis mwyaf ceidwadol yn tybio bod yr effaith yn parhau am ddim ond dwy flynedd yn unol â'r cyfnod y gallwn fodelu effeithiau ar ei gyfer. Mae'n debygol bod hon yn dybiaeth or-geidwadol, oherwydd mae ymchwil yn awgrymu bod rhaglenni sgiliau a hyfforddiant, fel Hyfforddeiaethau, yn cael effeithiau dros nifer o flynyddoedd. Er ei bod yn anodd gwybod yn union pa mor hir y gall effeithiau'r Rhaglen Hyfforddeiaethau barhau mae gorwel amser tair blynedd yn ymddangos yn geidwadol a rhesymol, tra bod y dybiaeth o orwel amser pum mlynedd yn cynnig tybiaeth fwy optimistaidd.

10. Casgliadau ac argymhellion

Mae'r bennod ganlynol yn cynnwys casgliadau ac argymhellion ar sail canfyddiadau'r ymchwil.

Cynnydd at y targedau a deilliannau i ddysgwyr

10.1 Dengys dadansoddiad o ddata deilliannau EDMS hyd Ragfyr 2018³⁰:

- Cael cymhwyster oedd y deilliant positif mwyaf cyffredin i'r rhaglen, gyda 50.2 y cant o'r cyfranogwyr yn gwneud hynny wrth adael y cwrs.
- Aeth ychydig dan draean o'r cyfranogwyr (31.1%) i waith wrth adael eu cwrs.
- Y deilliant positif lleiaf cyffredin oedd symud ymlaen i addysg bellach neu hyfforddiant, oedd yn cyfrif am 14.3 y cant o'r cyfranogwyr.

10.2 Mae cymhariaeth â thargedau'r rhaglen yn dangos:

- Mae Gorllewin Cymru a'r Cymoedd wedi cyflawni dros ddwy ran o bump (41.8%) o'u targed cwblhau Hyfforddeiaethau, mewn cymhariaeth â llai na thraean ar gyfer Dwyrain Cymru (28.1%).
- Mae'r ddau ranbarth ar hyn o bryd yn cyrraedd y targed o 28 y cant o hyfforddeion yn symud ymlaen i waith ar ôl cwblhau.
- Nid yw'r un o'r ddau ranbarth ar y llwybr i gyrraedd y targed o 20 y cant o hyfforddeion yn symud ymlaen i addysg neu hyfforddiant pan fyddant yn gadael, gyda ffigurau o 17.6 y cant yn Nwyrain Cymru a 12.7 y cant yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd. Mae'r ddau hefyd yn colli'r targed i 56 y cant ennill cymwysterau, ar ôl cwblhau, gyda ffigurau o 47.3 y cant ar gyfer Dwyrain Cymru a 51.7 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd.
- Nid yw yr un o'r ddau ranbarth ar y llwybr i gyrraedd y targed o 50 y cant ar gyfer menywod yn cymryd rhan (47.6% yn Nwyrain Cymru a 44.6% yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd). Mae'r ddau ranbarth yn rhagori ar y targed o 1 y cant ar gyfer y cyfran o hyfforddeion sydd wedi datgan od ganddynt gyfrifoldebau gofalu (1.5% yn Nwyrain Cymru a 1.4% yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd). Fodd bynnag, nid yw'r naill ranbarth na'r llall yn cyrraedd y 20.6 y cant ar gyfer y gyfran o hyfforddeion sydd ag anablededd wedi ei ddatgan (yn cynnwys anhawster

³⁰ Adroddiadau Cynnydd Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru, Rhagfyr 2018.

dysgu neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar waith) (18.9% yn Nwyrain Cymru a 20.5% yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd).

- Mae'r ddau ranbarth yn cyrraedd eu targed o 1 y cant o ran y gyfran o'r hyfforddeion gyda chyfrifoldebau gofalu wedi eu datgan. Mae'r targed 2.2 y cant ar gyfer cyfranogiad BAME yn cael ei gyrraedd gan Ddwyrain Cymru ond nid gan Orllewin Cymru a'r Cymoedd.

Effaith a Gofnodwyd ar y Cyfranogwyr

- 10.3 Soniodd hyfforddeion am amrywiaeth eang o fanteision yn deillio o gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau, ymgysylltu cymdeithasol a datblygu sgiliau meddal a chysylltiedig â gwaith yn benodol. Teimlai'r rhan fwyaf o bobl ifanc hefyd bod eu rhagolygon am waith yn y tymor hir wedi cael eu gwella gan y rhaglen i ryw raddau o leiaf a bod ganddynt fwy o eglurder am eu gyrfa yn y dyfodol a/neu eu cynnydd o ran dysgu.
- 10.4 Yn gyffredinol mae darparwyr yn cyfeirio at welliant mewn sgiliau meddal, yn benodol yng nghyswllt hyder, dyheadau, y gallu i ryngweithio yn gymdeithasol a'u haeddfedrwydd, fel effaith allweddol y rhaglen i hyfforddeion.
- 10.5 Mae cyflogwyr hefyd yn ystyried bod gwelliannau mewn sgiliau meddal yn un o fanteision allweddol y rhaglen, ynghyd â lefelau'r profiad gwaith a amgyffredir fel rhywbeth oedd yn galluogi hyfforddeion i gael profiad gwirioneddol i'w ddefnyddio yn eu gwaith yn y dyfodol. Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr wedi cymryd hyfforddai ar sail parhaol yn dilyn cwblhau'r Hyfforddeiaeth.

Asesiad Effaith a Dadansoddiad Cost a Budd

- 10.6 Dangosodd yr asesiad effaith, mewn cymhariaeth â gwrthffraith unigolion yn ymwneud ag addysg Lefel Mynediad neu Lefel 1, bod y rhai oedd yn cymryd rhan mewn Hyfforddeiaethau wedi cyflawni'r deilliannau ychwanegol canlynol:
- 16 pwynt canran yn uwch o ran mynediad i swydd a chyfraddau cynnal swydd tri mis.
 - Enillion ariannol £642 yn uwch yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.
 - Enillion ariannol £1,811 yn uwch yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar yr un pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.

- 33.7 yn fwy o ddyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.
- 61.4 yn fwy o ddyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan wnaethant ddilyn Hyfforddeiaeth.

10.7 Dengys y dadansoddiad cost a budd:

- Ar gyfer gorwel amser dwy flynedd mae'r amcangyfrifon o werth net presennol y rhaglen yn amrywio o £23.9 miliwn i £81.7 miliwn.
- Ar gyfer gorwel amser tair blynedd mae'r amcangyfrifon o werth net presennol y rhaglen yn amrywio o £67.7 miliwn i £125.5 miliwn.
- Ar gyfer gorwel amser pum mlynedd mae'r amcangyfrifon o werth net presennol y rhaglen yn amrywio o £148.7 miliwn i £206.5 miliwn.

10.8 Mae'r holl sefyllfaoedd amrywiol felly yn rhoi amcangyfrifon positif ar gyfer gwerth presennol net y rhaglen ac felly yn dynodi ei bod wedi rhoi gwerth am arian i Lywodraeth Cymru a'r Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd.

Themâu trawsbynciol a'r iaith Gymraeg

10.9 Mae cyfweiliadau trylwyr â darparwyr yn dynodi bod y modd y cyflwynir y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â phob un o themâu trawsbynciol yr ESF (o gyfleoedd cyfartal, datblygu cynaliadwy a threchu tlodi), ac yn cefnogi Strategaeth yr Iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru. Yn benodol:

- Teimlai darparwyr bod hyblygrwydd y rhaglen yn gadael i'r thema cyfle cyfartal gael ei thrin o safbwynt dan arweiniad y dysgwyr.
- Honnodd y darparwyr bod y thema datblygu cynaliadwy wedi ymwreiddio yn y modd y maent yn cyflawni Hyfforddeiaethau, er enghraifft o ran cynefino a phrosiectau penodol fel glanhau traethau.
- Er nad oedd darparwyr yn gyffredinol yn amgyffred bod y rhaglen yn lliniaru tlodi yn uniongyrchol ynddo ei hun, roeddent yn awgrymu yn gyson bod ganddi rôl allweddol i'w chwarae wrth drechu tlodi trwy weithgareddau cysylltiedig fel cefnogi hyfforddeion gyda bwyd neu ddillad gan eu cyfeirio at wasanaethau priodol.

- Yn gyffredinol teimlai darparwyr bod hyblygrwydd y rhaglen wedi eu galluogi i gefnogi iechyd a llesiant hyfforddeion, a thrwy hynny gefnogi nodau'r Ddeddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol.
- Er bod y darparwyr yn disgrifio bod gallu'r hyfforddeion yn y Gymraeg yn amrywio yn sylweddol, disgrifiodd y rhan fwyaf ohonynt amrywiaeth o weithgareddau i hyrwyddo'r Gymraeg a'r diwylliant Cymreig a sicrhau bod hyfforddeion yn cael profiad o Gymraeg achlysurol neu sgysiol yn ystod y rhaglen. Er bod y nifer wnaeth ddilyn y ddarpariaeth trwy gyfrwng y Gymraeg yn isel yn gyffredinol, dynododd bron pob un o'r darparwyr bod hyn ar gael i bawb oedd ei eisiau.

10.10 Teimlai'r mwyafrif o ddarparwyr bod y lwfans hyfforddi wedi cael effaith negyddol o ran cyfleoedd cyfartal, gan ei ddisgrifio yn 'annheg' ac yn 'anghymhellol' i hyfforddeion ar leoliad gwaith fod yn gweithio ochr yn ochr â gweithwyr ar gyflog, gan weithio oriau tebyg, ond yn ennill llai yn sylweddol.

Effeithiolrwydd y rhaglen a gwersi eraill a ddysgwyd

- 10.11 Mae'r rhan fwyaf o swyddogion, partneriaid a darparwyr yn cytuno bod y strwythur cyffredinol a'r dull o ran y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn effeithiol, yn arbennig y rhaniad i ffrydiau gwahanol, yr hyblygrwydd a roddir yn y model a rhyddid darparwyr i ddewis cefnogaeth addas a pherthnasol.
- 10.12 Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr yn defnyddio consortia neu drefniadau isgcontractio i gyflawni'r rhaglen, gan gynnwys defnydd cyfyngedig o bartneriaid trydydd sector i ymgysylltu yn well a chefnogi grwpiau targed sy'n anos eu cyrraedd.
- 10.13 Fodd bynnag, mae rhai problemau a phryderon am y modd y mae'r model yma yn cael ei ddarparu yn ymarferol yn amlwg, gan gynnwys:
- Roedd ansicrwydd am y graddau yr oedd darparwyr wedi bod yn llwyddiannus o ran cynnwys darparwyr trydydd sector wrth gyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, er bod hyn yn un o nodau Llywodraeth Cymru.
 - Prin yw'r defnydd o'r ffrwd Pont at Waith o'r rhaglen.
 - Er bod darparwyr yn cydnabod yr hyblygrwydd a gynigir gan y model, nodwyd bod y lefel Ymgysylltu wedi ei gysoni i raddau pellach nag y cynlluniwyd yn wreiddiol oherwydd adnoddau ac arbenigedd cyfyngedig y darparwyr i ddarparu cefnogaeth fwy personol yn y model cyllido.

- Mynegodd swyddogion a phartneriaid bryderon yn aml nad oedd y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cyrraedd y grwpiau anoddaf eu cyrraedd, gan nad oedd gan lawer o ddarparwyr y gallu i roi'r gefnogaeth ddwys o ran adnoddau oedd yn ofynnol i alluogi rhai o'r bobl ifanc yma i sicrhau deilliannau da o Hyfforddeiaethau.

10.14 Yn gyffredinol mae cyflogwyr sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen yn ystyried mai ei chryfderau allweddol yw'r cyfle i bobl ifanc gael profiad gwaith a sgiliau trwy'r rhaglen, a'i bod yn cynnig dewis gwahanol i unigolion nad yw eu hanghenion wedi cael eu cyflawni yn llawn trwy ddarpariaeth prif-ffrwd.

Lleoliadau gwaith

10.15 Disgrifiodd darparwyr sialensiau cynyddol wrth geisio cael cyflogwyr i gynnig lleoliadau; teimlent bod hyn oherwydd cyfuniad o ddiffyg ymwybyddiaeth o Hyfforddeiaethau, diffyg gwybodaeth am yr hyn oedd yn cael ei gynnig a'r amgyffrediad bod Hyfforddeiaethau yn gysylltiedig â phobl ifanc oedd wedi camymddwyn yn yr ysgol.

10.16 Roedd dros hanner yr ymatebwyr i'r arolwg cyflogwyr hefyd yn ymwneud â ffurfiau eraill o ddarpariaeth dysgu yn y gwaith, gyda'r rhan fwyaf yn parhau i ymgysylltu â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau ar ôl eu lleoliad gwaith cyntaf. Roedd cyflogwyr yn nodweddiadol yn disgrifio eu rhesymau dros gymryd rhan yn y rhaglen fel y dymuniad i helpu pobl ifanc yn eu gyrfaoedd yn gyffredinol, dymuno chwarae rôl yn eu cymuned leol a chydabod manteision y rhaglen iddynt fel cyflogwr.

10.17 Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn recriwtio hyfforddeion am lleoliadau gwaith trwy ddarparwyr hyfforddiant. Yn gyffredinol mae cyflogwyr yn hapus â'r gefnogaeth a roddir iddynt hwy a'u hyfforddeion yn ystod y lleoliad, sydd yn nodweddiadol yn cael ei briodoli i gyfathrebu cyson ac aml.

10.18 Mae'r rhan fwyaf o gyflogwyr yn hapus hefo'r wybodaeth am hyfforddeion y maent yn ei derbyn gan ddarparwyr, sydd yn bennaf yn ymwneud â chefnidir y person ifanc a'i ddiddordebau. Fodd bynnag, mewn bron i draean o enghreifftiau (14), dywedodd cyflogwyr nad oeddynt wedi derbyn unrhyw wybodaeth am hyfforddeion gan y darparwyr cyn i'r lleoliadau gychwyn.

10.19 Mae lleoliadau yn cyd-redeg yn agos gyda rolau galwedigaethol yn sefydliad y cyflogwr, a thrwy hynny yn rhoi mwy o allu gan alluogi'r person ifanc i ddatblygu sgiliau sy'n berthnasol i'r swydd.

10.20 Mae'r mwyafrif o hyfforddeion yn bositif iawn am eu lleoliadau, gyda'r rhan fwyaf yn eu disgrifio fel rhai defnyddiol neu ddefnyddiol iawn ac yn nodweddiadol yn cyfeirio at y cyfle i gael dealltwriaeth, sgiliau a phrofiad mewn sector y maent yn dymuno dilyn gyrfa ynddi.

Ymgysylltu â hyfforddeion

10.21 Mae darparwyr yn cofnodi eu bod yn defnyddio amrywiaeth o ffyrdd i ymgysylltu â'u cynulleidfaoedd targed gan gynnwys trwy ysgolion, cyfryngau cymdeithasol, a phartneriaid cyfeirio. Ond, roedd dros eu hanner yn dweud bod y niferoedd sy'n cael eu recriwtio yn parhau i ostwng.

10.22 Y prif lwybrau i bobl ifanc gael gwybod am Hyfforddeiaethau yw teulu a ffrindiau, ysgolion a/neu athrawon gyrfaedd a Chynghorwyr Gyrfa Cymru. Teimlai bron y cyfan o'r hyfforddeion eu bod wedi cael digon o wybodaeth am y rhaglen cyn cychwyn arni.

10.23 Nododd nifer o randdeiliaid y rôl allweddol y mae Gyrfa Cymru yn ei chwarae wrth sicrhau bod pobl ifanc yn cael cyngor am eu dewisiadau. Fodd bynnag, roedd yn cael ei deimlo hefyd bod rôl Gyrfa Cymru yn y broses gyfeirio weithiau yn creu oedi, oherwydd, mewn rhai achosion oherwydd eu gallu ac adnoddau, ac mewn eraill yr angen i ddysgwyr gael eu cyfeirio at Gyrfa Cymru ar ôl i'r darparwr ymgysylltu â nhw i ddechrau.

10.24 Mae'r canfyddiadau yn awgrymu bod y rhaglen wedi bod yn llwyddiannus wrth ymgysylltu â phobl ifanc sy'n wynebu rhwystrau rhag cael gwaith, gyda dros hanner yr ymatebwyr i'r arolwg dysgwyr heb unrhyw brofiad gwaith ymlaen llaw a'r mwyafrif heb eglurder a chyfeiriad o ran sut i symud ymlaen mewn addysg neu waith.

10.25 Mae'r hyfforddeion yn bennaf yn cymryd rhan yn y rhaglen er mwyn cynyddu eu sgiliau cyflogadwyedd a gwella eu rhagolygon.

10.26 Mae'r darparwyr yn adrodd bod pobl ifanc sy'n ymgysylltu â Hyfforddeiaethau yn dangos set gynyddol gymhleth o anghenion a rhwystrau, gan gynnwys anawsterau iechyd meddwl a phroblemau cymdeithasol ehangach fel tai a llety.

10.27 Er gwaethaf newidiadau gan Lywodraeth Cymru i'r broses nodwyd bod y defnydd o gyllid ALS yn dal yn isel, gyda llawer o ddarparwyr ddim yn ceisio cael y cyllid oherwydd yr amgyffrediad o faich gweinyddol yn y broses a'u bod yn teimlo yn aml eu bod yn gallu cynnig cefnogaeth o fewn eu sefydliad eu hunain.

Argymhellion

10.28 Wrth ddylunio rhaglen cyflogadwyedd at y dyfodol dylai Llywodraeth Cymru ystyried:

- Sicrhau bod darpariaeth wahanol, yn cynnwys gwahanol ffrydiau o weithgaredd/cefnogaeth, cysylltiadau i gynnig llwybr rhesymegol i bobl ifanc.
- Archwilio ffyrdd y bydd yr hyblygrwydd a'r cyllid sy'n gysylltiedig gydag, er enghraifft, y ffrwd Ymgysylltu o'r Hyfforddeiaethau, yn cael eu hymwreiddio yn y ddarpariaeth newydd.
- Sicrhau bod darpariaeth a dargedwyd ar bobl ifanc ag anghenion cymhleth yn parhau i fod yn hyblyg o ran hyd.
- Archwilio dewisiadau i gael mwy o hyblygrwydd yn y cyfnod symud ymlaen i unigolion ar ôl ymgysylltu â chefnogaeth rhaglen cyflogadwyedd.
- Rhoi cyfarwyddyd newydd am sut i lenwi'r Ffurflen Cyfeirio Hyfforddeiaeth (neu ddogfen gyfatebol dan raglen cyflogadwyedd yn y dyfodol) a phwysigrwydd casglu anghenion cefnogaeth ehangach o fewn hyn, i rannu gyda ddarparwyr, cyflogwyr a phartneriaid cyflawni eraill.
- Rhoi cyfarwyddyd am y gofyn i gynnwys hyfforddeion yn uniongyrchol wrth ddatblygu ac adolygu eu Cynllun Dysgu Unigol yn barhaus.
- Rhoi cyfathrebiadau newydd i ddarparwyr, gan amlygu bod y broses ymgeisio am ALS wedi cael ei symleiddio, ynghyd ag enghreifftiau o sut y gellir defnyddio'r cyllid.
- Ymgynghori am gyfradd ddigonol o daliad i ddarparwyr tra bydd person ifanc mewn lleoliad gwaith, a bod cyfraddau o'r fath yn cael eu gosod ar lefel ddigonol mewn rhaglen gyflogadwyedd yn y dyfodol, ynghyd â chyfarwyddyd am leoliadau gwaith effeithiol.

10.29 Argymhellir y dylai Llywodraeth Cymru adolygu'r ystod o ddarpariaeth sydd ar gael i bobl ifanc. Er na fydd rhaglen gyflogadwyedd yn y dyfodol, efallai, yn gallu darparu ar gyfer yr ystod lawn o anghenion sydd gan bobl ifanc, mae'n bwysig bod:

- Yr holl randdeiliaid, ddarparwyr a sefydliadau trydydd sector ag ymwybyddiaeth dda o'r gefnogaeth wahanol sydd ar gael ac yn defnyddio dull diwnïad i gyfeirio pobl ifanc at y ddarpariaeth sydd fwyaf addas i'w hanghenion unigol, boed hyn o fewn neu tu allan i gwmpas rhaglen cyflogadwyedd.
- Darparwyr ag ymwybyddiaeth dda o gyllid ehangach y gellid ei ddefnyddio i gefnogi hyfforddeion sy'n wynebu caledi ariannol.

- Darparwyr yn rhagweithiol wrth ymgysylltu â chyflogwyr a'u galluogi i ddeall anghenion cefnogi unigol yr hyfforddeion sydd ag anabledd wedi ei ddatgan.
- Llywodraeth Cymru yn rhoi cyfarwyddyd newydd am ymgysylltu â chyflogwyr a'u cefnogi yn effeithiol. Gallai hyn gynnwys enghreifftiau o arfer da, astudiaethau achos ac adnoddau, fel rhestr wirio.
- Llywodraeth Cymru i archwilio'r defnydd ehangach o negeseuon positif, astudiaethau achos a deunydd marchnata i hyrwyddo Hyfforddeiaethau. Gallai hyn gael ei deilwrio i gymhelliad a buddiannau gwahanol randdeiliaid, fel ysgolion, rhieni a phobl ifanc, i hyrwyddo'r rhaglen a lleihau unrhyw stigma sy'n gysylltiedig â hi ar hyn o bryd.
- Modelau partneriaeth effeithiol rhwng Gyrfa Cymru a'r darparwyr yn cael eu rhannu yn eang i sicrhau y gellir ymgorffori'r rhain mewn dulliau cyflawni ehangach. Mae hyn yn cynnwys gyda chyflogwyr, i hwyluso dealltwriaeth y fantais dymor hir, strategol sydd i'r rhaglen gefnogi cyflogadwyedd hon, neu unrhyw un yn y dyfodol.
- Llywodraeth Cymru i adolygu'r adnoddau a ddyrennir i'r prosesau cyfeirio, i sicrhau proses fwy effeithlon sydd wedi ei lliflinio yn well wrth ddarparu rhaglen gyflogadwyedd yn y dyfodol.

10.30 Er mwyn sefydlu sail tystiolaethol gadarn ar gyfer gwerthusiadau ac ymchwil yn y dyfodol argymhellir y dylai Llywodraeth Cymru:

- Gomisïynu ymchwil pellach i gasglu data ar drosi lleoliadau gwaith yn uniongyrchol yn gyflogaeth neu brentisiaethau i bobl ifanc.
- Parhau i ddatblygu a gwella'r set ddata LEO trwy ychwanegu data o PLASC, data yr Adran Gwaith a Phensiynau ar dderbyn budd-daliadau ac archwilio'r posibilrwydd o gynnwys data gan Gyrfa Cymru hefyd. Dros amser, bydd LEO yn caniatáu dadansoddi effeithiau tymor hwy rhaglenni fel Hyfforddeiaethau nag sy'n bosibl ar hyn o bryd.
- Yn ystyried defnydd mwy hyblyg o ddata am Hyfforddeiaethau o 2011 ymlaen sy'n torri ar draws gwahanol drefniadau ariannu a fyddai'n caniatáu i'r effeithiau tymor hwy gael eu hamcangyfrif yn awr. Rydym yn argymhell y dylai ymchwil o'r math hwn gael ei gynnal ac mae i effeithiau tymor hwy fel hyn oblygiadau o ran llunio polisïau ar sail tystiolaeth.

Atodiad A: Methodoleg

Mae'r gwerthusiad wedi cael ei gyflawni rhwng Ebrill 2017 a Mawrth 2019. Yn ystod y cyfnod hwn mae wedi cynnwys yr elfennau canlynol:

- Adolygiad mesur hyd a lled ar ddesg a dadansoddiad i'r diben o ddata Gwybodaeth Rheoli Llywodraeth Cymru (EDMS) ar gyfer cwblhau Hyfforddeiaethau.
- Dadansoddiad o ddata 'Arolwg Cyfranogwyr yr ESF' Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru.
- Cyfweiliadau gyda Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid allweddol.
- Dwy rownd o gyfweiliadau gyda darparwyr ac isgontractwyr sy'n cyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau.
- Cyfweiliadau gyda chyflogwyr a hyfforddeion oedd yn cymryd rhan yn y rhaglen.
- Asesiad effaith gwrthffeithiol gan ddefnyddio set data gweinyddol cysylltiedig gan y llywodraeth.
- Dadansoddiad cost a budd,

Mae rhagor o fanylion am elfennau penodol o'r dull a ddefnyddiwyd yn cael eu cynnwys isod.

Dadansoddiad o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF

Cynhaliwyd Arolwg Cyfranogwyr yr ESF 2018 gan IFF Research. Mae'n arolwg ffôn flynyddol o tua 6,000 o unigolion sydd wedi dilyn cyrsiau yng Nghymru sydd wedi eu hariannu yn rhannol neu yn llawn gan y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd yn ystod y flwyddyn flaenorol.

Bu Dysgu a Gwaith a Wavehill yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru i gyfrannu at ddatblygu 5 munud o gwestiynau penodol i weithrediad Hyfforddeiaeth i'w cynnwys yn yr Arolwg Cyfranogwyr 2018, yn ychwanegol at y cwestiynau craidd. Casglwyd data rhwng Chwefror a Medi 2018. Derbyniodd Dysgu a Gwaith ymatebion 911 o ymatebwyr oedd wedi cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau rhwng Chwefror a Medi 2017.

Cyn ei ddadansoddi, pwysolwyd data'r arolwg i sicrhau ei fod yn gynrychioliadol o'r rhai a gymerodd ran yn yr Hyfforddeiaethau am y cyfnod cyfatebol (Chwefror i Fedi 2017) o ran rhanbarth, rhyw ac anabledd. Roedd hyn yn seiliedig ar ddata EDMS am y cyfnod hwn a roddwyd gan Lywodraeth Cymru. Mae Tabl 11. yn dangos manylion demograffig yn ôl rhanbarth, rhyw ac anabledd.

Tabl 11: Dadansoddiad Demograffig o ddata Arolwg Cyfranogwyr yr ESF

		Sampl heb ei phwysoli	Sampl wedi ei phwysoli
Cyfanswm		911	911
Rhanbarth	GCC	573	628
	DC	338	283
Rhyw	Gwry w	520	492
	Beny w	391	419
Anabledd Wedi ei Ddatgan	Oes	215	183
	Na	696	728

Dadansoddwyd data'r arolwg i ddysgu am effaith yr ymyrraeth (fel y symudiad i waith, addysg neu hyfforddiant pellach, yn ogystal â'r effaith ar sgiliau meddalach fel cymhelliad a hyder), profiadau'r rhai a gymerodd ran a'u rhesymau am gymryd rhan. Mae maint sylweddol y sampl a'r pwysoli cynrychioliadol yn caniatáu ar gyfer asesiad ystadegol cadarn. Fodd bynnag, mae dyfnder y dadansoddiad yn cael ei gyfyngu gan natur feintiol yr arolwg.

Pan oedd yn bosibl, cynhaliwyd dadansoddiad systematig yn ôl manylion demograffig a rhanbarth; fodd bynnag, ni chynhwyswyd y canlyniadau yn yr adroddiad oni bai eu bod yn arwyddocaol yn ystadegol neu yn berthnasol i'r gwerthusiad.

Cyfweliadau gyda Swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid allweddol

Cynhaliwyd cyfweliadau trylwyr, wedi eu strwythuro i raddau gyda saith o swyddogion Llywodraeth Cymru a phartneriaid (gweler Atodiad B am ganllaw pwnc). Dynodwyd y rhai i gael eu cyfweld gan Lywodraeth Cymru.

Defnyddiwyd cyfweliadau i ymchwilio i'r agwedd at weithredu, gweinyddu a rheoli'r rhaglen. Fe wnaethant archwilio perfformiad gwahanol agweddau'r rhaglen a pha

mor gyson yw hynny â'r polisi presennol. Roeddent hefyd yn archwilio i ba raddau y mae cyllidebau Anghenion Dysgu Ychwanegol a Chefnogaeth Dysgu Ychwanegol yn cael eu defnyddio i gefnogi pobl ag anghenion dysgu ychwanegol, a sut y maent yn cael eu defnyddio, a yw anghenion hyfforddeion wedi newid a sut y maent wedi newid dros y blynyddoedd diwethaf a sut mae'r broses gyfeirio wedi gweithio yn ymarferol a rôl Gyrfa Cymru. Oherwydd natur rannol strwythuredig y cyfweiliadau gellid trafod pynciau yn fanwl a'u dadansoddi yn ôl thema ac yn ôl enghreifftiau. Un cyfyngiad ar yr elfen hon oedd maint bychan y sampl, a oedd o bosibl yn cyfyngu ar amrywiaeth y rhai a gyfwelwyd.

Cylch cychwynnol o gyfweiliadau darparwyr ac isgontractwyr

Cynhaliwyd cyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gyda dau ar bymtheg o ddarparwyr ac isgontractwyr sydd wedi bod yn ymwneud â chyflawni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau (gweler Atodiad C ar gyfer canllaw pynciau). Dewiswyd rhai i'w cyfweld i sicrhau bod yr holl ddarparwyr arweiniol gyda chontract Hyfforddeiaethau a sampl o isgontractwyr, colegau addysg bellach a darparwyr hyfforddiant preifat yn cael eu cynnwys, gyda phob un heblaw un darparwr arweiniol yn cael eu cyfweld.

Er mwyn recriwtio darparwyr hyfforddiant i'r gwerthusiad, cafwyd rhestr o sefydliadau sy'n darparu contractau dysgu yn y gweithle o wefan Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag wrth ymgysylltu â'r darparwyr hyn daeth yn amlwg na chysylltwyd â thua traean ohonynt i gyflwyno'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Roedd sialensiau hefyd wrth ddynodi'r unigolyn mwyaf addas ym mhob sefydliad i ymgysylltu ag o. Ar ôl hyn mae gwybodaeth a gedwir ar wefan Llywodraeth Cymru wedi cael ei gwella i ymdrin â'r mater hwn (gan roi manylion cyswllt penodol a dyfarniadau contractaidd). Cafwyd manylion am isgontractwyr gan y prif ddarparwyr a detholwyd sampl o'r isgontractwyr i adlewyrchu'r amrywiaeth o ffynonellau (sector preifat, trydydd sector a daearyddiaeth) a'r amrywiaeth o ran prif gontractwr.

Roedd y cyfweiliadau yn canolbwyntio ar effaith y rhaglen ar sgiliau meddal, hyder a chymhelliad y cyfranogwyr, cyd-destun polisi, profiad rhanddeiliaid a barn am reolaeth, gweinyddu a gweithredu'r rhaglen, perfformiad gwahanol agweddau o'r rhaglen, themâu trawsbynciol a'r Gymraeg. Oherwydd natur rannol strwythuredig y cyfweiliadau gellid trafod pynciau yn fanwl a'u dadansoddi yn ôl thema ac yn ôl enghreifftiau. Un cyfyngiad ar yr elfen hon oedd maint bychan y sampl, a oedd o bosibl yn cyfyngu ar yr amrywiaeth o ran profiad ymhlith y rhai a gyfwelwyd. Yn ychwanegol, roedd y dull o recriwtio yn ddwys o ran adnoddau.

Ail gylch o gyfweiliadau darparwyr ac isgcontractwyr

Cynhaliwyd ail rownd o gyfweiliadau trylwyr, wedi eu strwythuro yn rhannol gydag 11 o'r darparwyr ac isgcontractwyr oedd wedi cael eu cyfweld yn y rownd gyntaf (gweler Atodiad D ar gyfer canllaw pynciau) ac a oedd yn barod i gymryd rhan mewn cyfweiliad dilynol.

Cynhaliwyd y rhain er mwyn archwilio'r defnydd o'r Gymraeg yn y ddarpariaeth Hyfforddeiaethau ymhellach a themâu trawsbynciol yr ESF. Oherwydd natur rannol strwythuredig y cyfweiliadau gellid trafod pynciau yn fanwl a'u dadansoddi yn ôl thema ac yn ôl enghreifftiau. Un cyfyngiad ar yr elfen hon oedd maint bychan y sampl, a oedd o bosibl yn cyfyngu ar yr amrywiaeth o ran profiad ymhlith y rhai a gyfwelwyd.

Arolwg dysgwyr

Cynhaliwyd arolwg ar y ffôn gyda 105 o gyfranogwyr Hyfforddeiaethau (gweler Atodiad E am y canllaw pwnc).

Roedd y gwaith maes gyda hyfforddeion yn ceisio cael gwybodaeth hanfodol am brofiad y cyfranogwyr o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, a helpu i asesu ei heffaith ar eu sgiliau meddal, cymhelliad a hyder. Er mwyn cael dealltwriaeth o'r elfennau hyn roedd y gwaith maes yn ymwneud ag archwilio cyfres o bynciau, gan gynnwys:

- Sut yr oedd pobl ifanc wedi dod yn ymwybodol o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau ac ymgysylltu â hi.
- Sefyllfa pobl ifanc o ran gwaith/addysg pan wnaethant ymgysylltu â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau a'u sefyllfa yn awr.
- Natur y gefnogaeth a gawsant ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau ac a oedd eu cysylltiad â'r rhaglen yn cynnwys lleoliad gwaith.
- Pa fanteision gafodd y bobl ifanc o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau a pha elfennau o'r gefnogaeth oedd wedi cyfrannu mwyaf at eu gweld yn cael y manteision hyn.

Y prif gyfyngiad ar yr arolwg dysgwyr yw maint y sampl, sydd yn fras yn un rhan o naw o Arolwg Cyfranogwyr yr ESF; ni ellir ystyried felly bod y canlyniadau yn gadarn. Fodd bynnag, roedd yr arolwg dysgwyr yn cynnwys amrywiaeth mawr o gwestiynau gyda'r gallu i fynd ar ôl rhai materion yn ansoddol; roedd hyn yn caniatáu mwy o ddyfnder o ran dadansoddi.

Samplu a recriwtio

Rhoddodd Llywodraeth Cymru fanylion y dysgwyr ar yr Rhaglen Hyfforddeiaethau. Dyfeisiwyd ffrâm y sampl ar gyfer yr ymchwil trwy roi'r cyfranogwyr mewn haenau yn ôl y contractwr arweiniol (darparwr hyfforddiant) ac yna eu samplu ar hap o bob haen. Trwy samplu ar hap o fewn pob haen roedd y sampl o'r cyfranogwyr yn cynnwys y cyfranogwyr hynny a gefnogwyd gan y contractwr arweiniol yn ogystal â'r rhai a gefnogir gan is-contractwr. Rhoddwyd targed o ran isafswm (maint sampl) i bob darparwr arweiniol sydd yn adlewyrchu'n fras y gyfran o gyfranogwyr mewn Hyfforddeiaethau a gefnogir naill ai ganddynt hwy fel darparwr arweiniol, neu un o'r isgontractwyr gyda throthwy o bump o gyfranogwyr o leiaf ar gyfer pob darparwr arweiniol.

Gosodwyd targed i'r gwerthusiad gael ymatebion i'r arolwg gan 100 o hyfforddeion, yn y pen draw cymerodd 105 o hyfforddeion ran yn yr arolwg ffôn.

Rhoddir crynodeb o'r boblogaeth o gyfranogwyr Hyfforddeiaethau a'r samplau a gafwyd yn nhabl 12 isod.

Tabl 12: Poblogaeth a Maint y Sampl ar gyfer pob Contractwr Arweiniol

Contractwr Arweiniol	Nifer o Gysylltiadau Ar Gael	Targed Cyffredinol y nifer o hyfforddeion	Nifer a Gyflawnwyd
ACT Ltd	450	30	31
Coleg Cambria WBL	59	5	5
Grŵp Llandrillo Menai	89	7	8
ITEC Training Solutions (Ltd.)	197	16	16
Coleg Castell-nedd Port Talbot	106	9	9
Coleg Sir Benfro	146	12	12
PeoplePlus Group Ltd.	128	11	11
Rathbone	24	5	6
Hyfforddiant Torfaen	60	5	6
Heb ei ddyrannu			1
Cyfanswm	1,259	100	105

Dylunio a Mireinio'r Arolwg

Er mwyn sicrhau bod yr arolwg yn addas ar gyfer y boblogaeth darged (yr hyfforddeion) defnyddiwyd dull tri cham o weithredu'r arolwg:

- **Cam 1: Treialu mewnol**, gydag aelodau o Dîm Ymchwil profiadol Wavehill yn chwarae rôl ac yn rhoi adborth. Prif ddiben y cylch hwn

o brofi oedd dynodi problemau o ran cyflwyno ac yn nyluniad yr arolwg, a pha mor rhwydd oedd ymateb o safbwynt ymatebwr posibl.

- **Cam 2: Profi gwybyddol**, gyda nifer fechan o wirfoddolwyr allanol. Dewiswyd y sampl ar sail y gyfatebiaeth agosaf posibl at boblogaeth gyffredinol y Rhaglen Hyfforddeiaethau, o ran oed yn bennaf (rhai 16-18 oed). Diben y prawf gwybyddol oedd profi pa mor hawdd eu defnyddio oedd cwestiynau unigol, gallu ymatebwyr i roi atebion clir a chywir i'r cwestiynau hyn, a phennu a yw'r iaith a ddefnyddir yn addas i'r boblogaeth darged.
- **Cam 3: Profi sampl**, gyda set gychwynnol o ymatebwyr o'r sampl ar gyfer yr arolwg. Gofynnwyd i'r 10 y cant cyntaf o'r ymatebwyr i'r arolwg (10 cyfranogwr) gwblhau holiadur adborth byr (dim mwy na thri chwestiwn) ar ddiwedd yr arolwg i bennu pa mor rwydd oedd taith yr ymatebwyr trwy'r arolwg. Y diben oedd dilysu dyluniad yr arolwg a'r modd y'i cyflwynir ac i ddynodi unrhyw broblemau nad oedd wedi cael eu cywiro hyd at hynny. Ataliwyd yr arolwg ar ôl cyrraedd y cwota yma o 10 y cant er mwyn adolygu'r cwestiynau adborth; aeth ymlaen wedyn gyda'r sampl llawn ar ôl i unrhyw broblemau a ddynodwyd gael eu cywiro a'u datrys.

Arolwg cyflogwyr

Cynhaliwyd arolwg ar y ffôn gyda 48 o gyflogwyr oedd wedi darparu lleoliad gwaith Hyfforddeiaethau (gweler Atodiad F am y canllaw pwnc) er mwyn:

- Deall beth oedd wedi cymell eu hymgysylltiad â'r Hyfforddeiaethau
- Cael gwell dealltwriaeth o'r broses o ymgysylltu â phobl ifanc trwy'r rhaglen
- Casglu safbwyntiau am y rhwystrau y mae pobl ifanc sy'n cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn eu hwynebu
- Cael dealltwriaeth o natur y lleoliadau gwaith a'r gefnogaeth a gynnigir gan gyflogwyr
- Cael dealltwriaeth o'r cyfleoedd a'r effeithiau sy'n deillio i gyflogwyr trwy gymryd rhan yn y rhaglen.

Mae dau brif gyfyngiad ar ddull yr arolwg cyflogwyr. Yn gyntaf, gall y sampl bychan gyfyngu ar ehangder profiad y rhai a gyfwelwyd ac nid yw'n caniatáu dadansoddiad ystadegol cadarn o'r canlyniadau. Yn ail, roedd y dull recriwtio (a ddisgrifir isod) yn drwm iawn o ran adnoddau ac nid oedd yn caniatáu targedu grwpiau penodol o

gyflogwyr. Prif gryfder y dull yw ehangder a dyfnder y cwestiynau a gynhwyswyd, gan alluogi dealltwriaeth werthfawr o farn a safbwyntiau cyflogwyr.

Recriwtio

Nid oedd y wybodaeth fonitro yn gysylltiedig â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cynnwys manylion y cyflogwyr yr oedd cyfranogwyr yr Hyfforddeiaethau wedi cael lleoliad gyda nhw. Er mwyn cael manylion cyswllt cyflogwyr oedd wedi rhoi lleoliadau, gofynnodd y tîm ymchwil i ddarparwyr hyfforddiant ddsbarthu arolwg ar-lein i gyflogwyr y gallent ymateb iddo fel llwybr i gynnig eu caniatâd i gymryd rhan yn y gwerthusiad. Cynhyrchoedd hyn nifer fechan o gyflogwyr i'r tîm ymchwil gysylltu â nhw ond roedd angen rhagor o fanylion cyflogwyr i gynyddu cadernid yr arolwg. O ganlyniad, ystyriwyd dewisiadau pellach i ymgysylltu â chyflogwyr ar y rhaglen ac yn y pen draw rhoddwyd rhestr o enwau a chodau post cyflogwyr i'r tîm ymchwil a gafwyd o ddata oedd yn cael ei gadw ar Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR).

Aed ati i recriwtio trwy gysylltu â chyflogwyr ar y rhestr hon (ar ôl cael y manylion cyswllt trwy ymchwil ar y rhyngwyd).

Aseiad effaith gwrthffeithiol

Set Data LEO

Mae ein hasesiad effaith gwrthffeithiol yn defnyddio'r set data Deilliannau Addysgol Hydredol (LEO) a ddatblygwyd gan ddadansoddwyr yn Llywodraeth Cymru. Mae hon yn set ddata weinyddol a gyfatebir sy'n dwyn data at ei gilydd o Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), data gweinyddol yr Adran Gwaith a Phensiynau ar dderbyn budd-daliadau, a data CThEM yn ymwneud ag enillion a chyflogaeth. Cyfunir y setiau data unigol hyn ar lefel unigol gan ddefnyddio 'cyfateb niwlog' yn seiliedig ar: Rif Yswiriant Gwladol, enw cyntaf, cyfenw, dyddiad geni, cod post a rhyw. Mae defnyddio data LEO yn ein galluogi i archwilio effaith cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau ar ddeilliannau dilynol o ran gwaith ac enillion.

Mae llawer o fanteision i ddefnyddio data gweinyddol wedi ei gyfateb. Yr unig ddewis gwahanol ymarferol i ddefnyddio data LEO fyddai cyfateb data LLWR gyda data o'r Arolwg Gweithlu Hydredol pum chwarter (LFS). Dewiswyd LEO yn hytrach na hyn oherwydd:

- Mae'n cynnwys data bron 100% i hyfforddeion a'r rhai o ffurfiau eraill o ddysgu ar sail Addysg Bellach tra bod y sampl LFS yn arolwg o sampl yn cynnwys llai

nag un y cant o'r boblogaeth. Felly, mae'r tebygolrwydd o ddod o hyd i gyfatebiaeth dderbyniol ar gyfer rhywun sy'n cymryd rhan yn y rhaglen yn llawer is ar gyfer gwrthffeithiol ar sail yr LFS.

- Dim ond cyfnod o bum chwarter o amser y mae'r LFS hydredol yn ei gynnwys. Felly, yr uchafswm o amser y gall deilliannau gael eu hasesu trwy ddefnyddio gwrthffeithiol ar sail LFS yw pedwar chwarter, neu un flwyddyn. Ar hyn o bryd mae defnyddio data LEO yn caniatáu ystyried deilliannau hyd at ddwy flynedd ar ôl cymryd rhan yn y rhaglen i'r rhai oedd yn hyfforddeion yn 2015 a 2016. Gydag amser byddai'n bosibl asesu deilliannau i hyfforddeion dros gyfnodau hwy o amser. Mae hyn yn bwysig oherwydd bod ymchwil yn awgrymu bod rhaglenni o fath cyfalaf dynol, fel Hyfforddeiaethau, yn cael effaith dros nifer o flynyddoedd, er enghraifft, gwelodd Patrigliani et al (2017)³¹ effaith sylweddol ar enillion yn 28 oed i'r rhai oedd wedi dilyn prentisiaeth erbyn eu bod yn 22 oed.
- Trwy gymryd data ar gyfer y rhai sy'n cymryd rhan yn y rhaglen (y grŵp sydd wedi ei drin) a'r grŵp gwrthffeithiol y maent yn cael ei gymharu ag ef o'r un ffynhonnell ddata mae'n sicrhau bod yr holl newidynnau a ddefnyddiwyd i'w cyfateb, fel dulliau mesur deilliannau neu newidynnau esboniadol yn unrhyw ddadansoddiad atchweliad yn cael eu diffinio yn yr un modd. Yn anochel, os bydd MI rhaglen yn cael eu cyfateb â ffynhonnell ddata allanol fel yr LFS yna ni fydd rhai newidynnau yn cael eu diffinio yn union yr un ffordd a gall hyn gael effaith ar ganlyniadau unrhyw amcangyfrif o effaith y rhaglen.
- Bydd data o'r LFS yn cynnwys ymatebion trwy ddirprwy, pan fydd un unigolyn ar aelwyd, sydd wedi cael ei harolygu, yn ateb ar ran aelodau eraill o'r aelwyd. Bydd cyfran uwch o'r data yn ymwneud â phobl ifanc 16-18 oed (yr oedrannau y mae Hyfforddeiaethau yn ymwneud â nhw) yn ddata trwy ddirprwy. Mae'n hysbys bod data trwy ddirprwy yn fwy tebygol o fod yn anghywir nag ymatebion nad ydynt trwy ddirprwy.

Yn unol ag argymhellion Adolygiad Bean 2016³² gwnaed defnydd cynyddol dros y blynyddoedd diwethaf o ddata gweinyddol i ymchwilio i faterion economaidd a

³¹ P. Patrigliani, G. Conlon a S. Hedges (2017), "The earnings differentials associated with vocational education and training using the Longitudinal Education Outcomes data", Centre for Vocational Education Research, Research Discussion Paper 007.

³² Yr Athro Sir Charles Bean (2016), "Independent Review of UK Economic Statistics".

chymdeithasol. Un enghraifft berthnasol o hynny yw Bibby et al (2015)³³ a wnaeth ddadansoddi'r effaith ar ddeilliannau gwaith a derbyn budd-daliadau i unigolion di-waith oedd yn dilyn Addysg Bellach yn Lloegr.

Mae defnyddio data LEO yn effeithio ar natur y gwrthffeithiol y mae deilliannau i hyfforddeion yn cael eu cymharu â hwy. Cymerir y grŵp gwrthffeithiol hefyd o LEO, felly maent hwythau yn dilyn cwrs dysgu gan mai dim ond pobl sy'n dilyn rhyw fath o ddysgu yn y set data LLWR sydd wedi eu cynnwys yn yr LEO. Y grŵp gwrthffeithiol yw'r rhai sy'n dysgu ar naill ai Lefel Mynediad neu Lefel 1 yng Nghymru y daeth eu dysgu i ben cyn 31 Mawrth 2016, yr un cyfnod ag y mae hyfforddeion yn cael ei ystyried ar ei gyfer. Mae hyn yn caniatáu i asesiad o ddeilliannau o ran enillion a chyflogaeth ar gyfer un a dwy flynedd ar ôl cymryd rhan yn y dysgu gael ei gynnal. Felly, nid yw hwn yn wrthffeithiol 'polisi ddim yn weithredol' o gymharu hyfforddeion â'r rhai nad ydynt wedi dilyn unrhyw gwrs dysgu. Mae i hyn oblygiadau hefyd o ran ein dadansoddiad cost a budd y rhoddir y manylion amdano isod.

Cyfateb

Defnyddir dull cyfateb yn union brasach (coarsened exact)³⁴. Gwelwyd yn ystod y blynyddoedd diweddar bod y dull hwn yn well modd o gyfateb yn y gymuned ymchwil. Dangosodd cymariaethau ystadegol ffurfiol ei fod yn cael cyfatebiaeth agosach rhwng y grŵp sydd wedi ei drin (y rhai a gymerodd ran yn y rhaglen) a'r grŵp cymharol a gyfatebwyd y mae'n cael ei gymharu ag o³⁵. Fodd bynnag, gall y fantais hon weithiau olygu mai dim ond is-set o'r grŵp sydd wedi cael y driniaeth sy'n cael eu cyfateb, a hefyd dim ond cael nifer fechan o rai wedi eu cyfateb i gymharu â nhw. Yn ffodus, nid oedd hyn yn wir yma, gan fod 99.4% o'r holl hyfforddeion yr oeddem wedi cael data ar eu cyfer wedi cael eu cyfateb â rhywun tebyg nad oedd yn cymryd rhan oedd yn dilyn dysgu Lefel Mynediad neu Lefel 1.

Defnyddiwyd saith newidyn i gyfateb i'r driniaeth a'r grwpiau gwrthffeithiol:

- Oedran wrth ddechrau dysgu.

³³ D. Bibby, A. Cerqua, D. Thomas, a P. Unwin (2015), "Impact of Skills and Training Interventions on the Unemployed: Phase II Report", yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau.

³⁴ Dyma'r dull cyfateb a ddefnyddiwyd yn Bibby et al (2015).

³⁵ Gweler er enghraifft, S. Iacus, G. King a G. Porro (2011), "Multivariate Matching Methods That Are Monotonic Imbalance Bounding", Journal of the American Statistical Association, Cyf. 106, Rhif. 493, Theory and Methods.

- Rhyw.
- Cefndir ethnig.
- Lefel y Dysgu.
- A oes gan unigolyn anhawster dysgu neu beidio.
- A oes gan unigolyn broblem iechyd neu beidio.
- A yw'r unigolyn yn byw yng Nwyrain Cymru neu Orllewin Cymru a'r Cymoedd.

Bernir llwyddiant unrhyw weithdrefn cyfateb trwy asesu'r gwelliant yn y cydbwysedd rhwng y grwpiau triniaeth a gwrthffeithiol. Mae cydbwysedd yma yn golygu'r graddau y mae'r grwpiau triniaeth a chymharu yn fwy tebyg i'w gilydd ar ôl eu cyfateb nag yr oeddynt cyn eu cyfateb. Mae llawer dull o fesur y cydbwysedd yn asesu graddfa'r gwahaniaeth yng nghymedr y newidynnau a ddefnyddir i gyfateb y grŵp sydd wedi derbyn y driniaeth a'r grwpiau gwrthffeithiol. Fodd bynnag, gall lleihau'r diffyg cydbwysedd o ran cymedr, pan gaiff holl ddosbarthiad y newidynnau a gyfatebir eu hystyried, adael y grwpiau triniaeth a gwrthffeithiol a gyfatebwyd yn anghyfartal iawn. Felly, defnyddir dull mesur cydbwysedd (L1)³⁶ sy'n amcangyfrif y pellter (neu raddfa'r gwahaniaeth) rhwng y dosbarthiad llawn o newidynnau a gyfatebir ar gyfer y grwpiau triniaeth a gwrthffeithiol.

Roedd data ar gael am 7,545 a gymerodd ran mewn Hyfforddeiaeth am y cyfnod hyd Fawrth 2016 ac roedd yn bosibl dod o hyd i gyfatebiaeth i 7,479 (99.4%) ohonynt yn y grŵp gwrthffeithiol a gyfatebwyd – gweler Tabl 13.

Tabl 13: Canlyniadau'r prosesau Cyfateb

	Gwrthffeithiol	Hyfforddeion
Pob achos	86,708	7,545
Cyfatebwyd	3,727	7,479
Heb eu cyfateb	82,981	66

Dynodwyd y gwelliant yn y cydbwysedd ystadegol cyn cyfateb ac ar ôl hynny gan y gostyngiad yn y mesur L1 o ddiffyg cydbwysedd cyffredinol o 0.97 i 0.29.

³⁶ Nodwyd y dull hwn o fesur anghyfartaledd ystadegol gyntaf yn S.lacus et al (2011), Ibid.

Un broblem generig gyda dulliau cyfateb yw mai dim ond ffactorau y gellir eu gweld y maent yn gallu eu cyfateb. Felly, gall rhan o'r gwahaniaeth yn y deilliannau ar gyfer y grŵp wedi ei drin a'r grŵp cymharu wedi ei gyfateb fod o ganlyniad i'r gwahaniaethau mewn ffactorau fel lefelau'r cymhelliant a'r hyder rhwng y ddau grŵp.

Dadansoddi Atchweliad

Ar ôl i'r grwpiau cymharol a gyfatebwyd gael eu cynhyrchu, fe'u cyfunwyd mewn un set data gyda dynodydd i ddangos a yw'r unigolion yn y grŵp sy'n cael ei drin (yn cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau) neu yn y grŵp cymharol. Yna fe wnaethom amcangyfrif atchweliad aml-newidyn fel a ganlyn:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 T + \sum \beta_i X_i, \text{ for } i = 2, \dots, n$$

Lle mae Y yw'r newidyn deilliant sy'n cael ei fodelu ac X_i yw'r set o newidynnau esboniadol eraill posibl sef y saith newidyn a nodir uchod a ddefnyddiwyd i gyfateb, a dau newidyn ar lefel awdurdod lleol i gasglu effaith cyflwr y farchnad lafur leol ar y deilliannau a fodolwyd: enillion wythnosol gros yn Ebrill 2018 a'r gyfradd gyflogaeth leol ar gyfartaledd i bobl 16-24 oed am y cyfnod Ebrill 16 i Fedi 2018. T yw'r newidyn triniaeth sy'n cymryd y gwerth 1 ar gyfer pawb yn y grŵp triniaeth (hyfforddeion) a 0 i'r rhai yn y grŵp cymharu wedi ei gyfateb. Mae'r cyfernod β_1 wedyn yn cynrychioli effaith dilyn Hyfforddeiaeth.

Amcangyfrifwyd chwe model atchweliad gyda'r newidynnau dibynnol canlynol:

- Mynd i Swydd (atchweliad logistig)
- Cynnal swydd am dri mis (atchweliad logistig)
- Enillion yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "enillion blwyddyn plws un" (atchweliad llinellol)
- Enillion yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "enillion blwyddyn plws dau" (atchweliad llinellol)
- Dyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol yn dilyn y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws un" (atchweliad llinellol)
- Dyddiau mewn gwaith yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd ar ôl y flwyddyn pan ddaeth yr Hyfforddeiaeth i ben, "dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws dau" (atchweliad llinellol)

Gan fod y cyfraddau mynd i swydd a chynnal swydd yn cael eu modelu gan ddefnyddio atchweliad logistig, cyfrifwyd effeithiau'r driniaeth mewn pwyntiau canran trwy weithredu'r cyfernodau effaith a ddangosir yn Atodiad G i ddeilliannau gros y grŵp a gymerodd ran o'r data LEO a gyflenwyd gan Lywodraeth Cymru. Mae hyn wedyn yn caniatáu i'r deilliannau gros sy'n ymwneud â'r grŵp gwrthffeithiol gael eu casglu. Mae'r gwahaniaeth rhwng y ddwy gyfradd deilliant gros yma yn rhoi effaith y driniaeth yn nhermau pwyntiau canran. Modelwyd y pedwar newidyn arall gan ddefnyddio hafaliadau atchweliad llinellol, felly mae effeithiau'r rhaglen yma yn syml yn cyfateb i werth y cyfernodau effaith triniaeth fel y'u dangosir yn Atodiad G.

Yn aml i astudiaethau ar sail cyfateb o'r math yr ydym ni wedi ei ddefnyddio, mae'r cam modelu atchweliad aml-newidyn yn cael ei waredu ac mae'r ymchwilyr yn edrych ar y gwahaniaeth yn y canlyniad sy'n cael ei ystyried rhwng y grwpiau cymharu gyda thriniaeth ac a gyfatebwyd yn unig. Mae'r dull aml-newidyn, sy'n cynnwys cyfateb newidynnau fel newidynnau esboniadol posibl sy'n cael dylanwad ar y newidyn deilliant sy'n cael ei fodelu yn ddull gwell. Mae hyn yn wir am ei fod yn rhoi gwiriad pellach nad yw'r effeithiau triniaeth a amcangyfrifwyd yn cael eu hystumio gan ddylanwad y ffactorau eraill hyn. Mae hefyd yn gadael i ni ddangos yn glir beth yw effeithiau cyflwr y farchnad lafur leol ar y deilliant sy'n cael ei fodelu trwy gynnwys y newidynnau enillion lleol a chyfradd gyflogaeth yn yr hafaliad atchweliad a amcangyfrifwyd.

Problemau o ran Methodoleg

Mae'r gwaith ar y prosiect hwn wedi dangos rhai cyfyngiadau i'r dull a ddefnyddiwyd ac mae'n rhoi rhai awgrymiadau ar gyfer sut y gellid defnyddio a gwella'r set data LEO yn y dyfodol. Yn gyntaf trafodwn yr hyn y gellid ei wneud yn y dyfodol i gychwyn gan bod hynny'n taflu goleuni ar gyfyngiadau ein dull presennol.

Deallwn fod cynlluniau i ymgorffori data o'r Cyfrifiad Ysgol Blynyddol Lefel Cyhoeddus (PLASC) i'r set data LEO a gobeithir y bydd hyn yn cael ei gyflawni yn haf 2019. Croesawir y datblygiad hwn yn fawr gan y bydd yn rhoi gwybodaeth am amrywiaeth o ffactorau oedran ysgol, gan gynnwys cyrhaeddiad addysgol yn 16 oed, hanes o dderbyn cinio ysgol am ddim (fel dangosydd o fyw mewn tloidi /amddifadedd gwirioneddol), unrhyw hanes o driwantiaeth a gwaharddiadau ysgol, a gwybodaeth am unrhyw asesiadau anghenion addysgol arbennig. Bydd y data hwn yn bwysig iawn yn y dyfodol ar gyfer cyfateb i sicrhau bod unrhyw grŵp

gwrthffeithiol mor debyg â phosibl i hyfforddeion neu yn wir rhai eraill sy'n cymryd rhan mewn rhaglenni marchnad lafur.

Mewn modd tebyg i'r uchod, byddai mwy o gysylltu data yr Adran Gwaith a Phensiynau ar dderbyn budd-daliadau yn yr LEO yn rhoi data hanesyddol ar dderbyn budd-daliadau a fyddai'n rhoi mwy o gywirdeb wrth gyfateb cyfranogwyr a'r grŵp gwrthffeithiol a gydag amser adael i effaith Hyfforddeiaethau (a rhaglenni eraill) ar dderbyn budd-daliadau gael ei asesu a'i fesur. Yn fwy damcaniaethol, tybiwn am y potensial i ymgorffori data perthnasol gan Gyrfa Cymru yn y set data LEO.

Byddai cynnwys y mathau hyn o ddata yn ei dro yn gwneud unrhyw effeithiau rhaglen (neu driniaeth) a amcangyfrifir yn deillio o astudiaethau yn defnyddio dull cyfateb yn llawer cadarnach. Mae argaeledd data am sefyllfa unigolion cyn iddynt gymryd rhan hefyd yn helpu i ymdrin â'r broblem sylweddol o wahaniaethau na ellir eu gweld posibl rhwng cyfranogwyr yn y rhaglen a'r grwpiau gwrthffeithiol y maent yn cael eu cymharu â nhw.

Dim ond ar sail ffactorau y gellir eu gweld y gellir cyfateb data. Felly, nid yw'n bosibl dweud yn bendant nad oes gwahaniaethau na ellir eu gweld mewn grŵp cymharu wedi ei gyfateb (er enghraifft, yn lefelau'r cymhelliant a, neu hyder) sy'n eu gwneud yn fwy neu lai tebygol o gyflawni'r deilliannau marchnad lafur sy'n cael eu hystyried. Gall y ffynhonnell hon all greu tuedd gael ei thrin yn rhannol o leiaf trwy gyfateb cyfranogwyr a grŵp cymharu nad oedd yn cyfranogi ar sail eu hanes yn y gorffennol. Bydd hyn yn sicrhau bod gan y cyfranogwyr a'r rhai y maent yn cael eu cymharu â hwy brofiadau blaenorol tebyg, sy'n lleihau'r posibilrwydd y bydd gwahaniaethau anweladwy perthnasol rhyngddynt. Mae hyn yn wir oherwydd petai gwahaniaethau anweladwy o'r fath rhwng y ddau grŵp, yna fe fyddem yn disgwyl gweld gwahaniaethau yn eu hanes blaenorol.

O ystyried y data LEO sydd ar gael ar hyn o bryd dim ond amcangyfrif effaith Hyfforddeiaethau ar ddeilliannau cyflogaeth ac enillion hyd at ddwy flynedd ar ôl cymryd rhan mewn Hyfforddeiaeth y bu modd i ni wneud. Gydag amser, bydd yn bosibl amcangyfrif deilliannau yn y tymor hwy. Mae hyn yn debygol o fod yn bwysig i raglenni sydd yn ceisio cynyddu'r lefel o gyfalaf dynol, fel Hyfforddeiaethau, gan fod yr ymchwil sy'n bodoli wedi dangos y gall y math hyn o raglenni barhau i gael effeithiau dros nifer o flynyddoedd. Canlyneb y ddadl hon yw y gellid asesu effaith Hyfforddeiaethau dros gyfnodau hir trwy ddefnyddio data ar Hyfforddeiaethau o

2011 ac atal y data ar ddyddiad priodol i roi cyfnod hwy ar ôl y rhaglen pan y gellid asesu'r deilliannau enillion a chyflogaeth.

Mae'r drafodaeth uchod yn amlygu rhai o gyfyngiadau'r dull a ddefnyddiwyd gennym. Yn gyntaf, nad yw ein proses gyfateb, ac ni all ar hyn o bryd, ystyried peth gwybodaeth a all fod yn berthnasol iawn o PLASC. Yn benodol, gall data PLASC helpu i ymdrin â'r duedd bosibl sydd yn ein canlyniadau o wahaniaethau na ellir eu gweld rhwng y rhai a gymerodd ran yn y rhaglen a'r grŵp gwrthffeithiol. Dylai set data LEO gwell arwain at fwy o gywirdeb yn y broses gyfateb, ond dylid nodi hefyd, trwy wneud y broses gyfateb yn fwy beichus (oherwydd bod mwy o newidynnau i'w cyfateb) gall leihau'r nifer o gyfranogwyr y rhaglen y gellir eu cyfateb. Mae cymryd a rhoi anochel yma a bydd ymchwilwyr, mae'n debyg, yn gorfod defnyddio eu doethineb i gael cydbwysedd rhwng manylder y cyfateb a graddfa'r cyfateb.

Yn ail, dim ond effeithiau blwyddyn a dwy flynedd y gallwneu hamcangyfrif ar hyn o bryd ac nid effeithiau yn y tymor hwy. Mae hyn yn gyfyngiad amlwg ar ein dadansoddiad. Yn ychwanegol, o ystyried graddfa'r data sydd ar gael mae effeithiau'r flwyddyn gyntaf ar sail ychydig yn fwy cadarn nag effeithiau'r ail flwyddyn.

Yn olaf, mae un cyfyngiad yn ymwneud ag argaeledd data enillion ar y lefel leol o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ASHE). Yr unig ddata enillion o ASHE sydd ar gael ar lefel awdurdod lleol yw'r un sy'n ymwneud â phobl o bob oed ac nid pobl ifanc yn benodol. Petai wedi bod ar gael, yna byddai data am enillion pobl ifanc wedi cael ei gynnwys gan y byddai hyn, yn amlwg, wedi rhoi gwell darlun o ragolygon pobl ifanc yn yr ardaloedd lle maent yn byw.

Dadansoddiad cost a budd

Mae dull Dysgu a Gwaith o ddadansoddi cost a budd o raglenni marchnad lafur yn seiliedig ar Lyfr Gwyrdd y Trysorlys, Fframwaith Dadansoddi Cost a Budd yr Adran Gwaith a Phensiynau, a chyfarwyddyd arall gan adrannau'r llywodraeth ac yn gyson â hwy.

Costau'r Rhaglen

Mae ymyrraeth marchnad lafur, fel y Rhaglen Hyfforddeiaethau, yn debygol o olygu costau amrywiol:

- Costau Cyfeirio.
- Costau darparu'r rhaglen.
- Costau gweinyddol.
- Costau yn disgyn ar gyflogwyr neu'r rhai sy'n cymryd rhan.

Cyflenwodd Llywodraeth Cymru ddata hawliadau a wnaed ar gyfer hawlio taliad am gostau cymwys o'r Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd. Mae'r costau yma yn cynnwys costau darparu'r rhaglen, a chostau gweinyddu staff, ac o bosibl costau cyfeirio sy'n disgyn i Gyrfu Cymru. Ar sail ein gwybodaeth am gostau cyfeirio rhaglenni eraill, ni ddisgwylir i'r costau cyfeirio yma fod yn fawr iawn ac felly nid yw peidio â'u cynnwys yn cael effaith wirioneddol ar ganlyniadau ein dadansoddiad cost a budd. Ni chynhwyswyd amcangyfrifon ar gyfer costau sy'n disgyn ar y rhai sy'n cymryd rhan na'r cyflogwyr. Mae canfyddiadau'r gwerthusiad yn awgrymu bod 90% o gostau teithio'r cyfranogwyr yn cael eu talu gan y rhaglen. Felly bydd mwyafrif llethol y costau hyn yn cael eu cynnwys yn y ffigyrau sydd gennym ar gyfer costau darparu'r rhaglen. O ystyried y grŵp oedran sy'n cael eu cynnwys yn y rhaglen, ni ddisgwylir i gostau gofal plant fod yn sylweddol chwaith ac yn ychwanegol mae'r rhaglen eisoes yn rhoi cefnogaeth ar gyfer y costau hyn pan fydd yn berthnasol. Er na chynhwysir unrhyw ffigyrau am gostau i gyflogwyr, nid oes chwaith unrhyw ffigyrau am y manteision i gyflogwyr tra bydd yr hyfforddeion ar eu lleoliad gwaith gyda nhw. Gellir disgwyl i'r manteision hyn i gyflogwyr dalu costau cynnig lleoliadau gwaith o leiaf, gan na fyddai yn werth chweil yn ariannol gwneud hynny fel arall.

Taliadau Trosglwyddo a Chostau Adnoddau

Roedd y rhaglen yn rhoi lwfans i'r holl hyfforddeion o £30 yr wythnos i'r rhai yn y ffrwd Ymgysylltu a £50 yr wythnos i'r rhai sydd yn y ddwy ffrwd arall. Un broblem allweddol ar gyfer dadansoddiad cost a budd yw'r angen i wahaniaethu rhwng taliadau trosglwyddo a chostau adnoddau. Taliadau trosglwyddo yw taliadau arian na dderbynnir unrhyw nwyddau, na gwasanaeth yn gyfnewid amdanynt, ac felly nid

dynt yn defnyddio unrhyw adnoddau y gellid eu defnyddio i ddibenion eraill (cost cyfle). Mae'r enghreifftiau yn cynnwys taliadau lles cymdeithasol fel, taliadau lles, pensiwn henoed neu anabledd, grantiau myfyrwyr, neu fudd-daliadau i'r di-waith. Yn yr un modd, mae'r lwfansau hyfforddeion yma hefyd yn daliadau trosglwyddo, gan nad oes gofyn i'r hyfforddeion ddarparu nwyddau na gwasanaethau i Lywodraeth Cymru yn gyfnewid am y taliadau hyn. Felly, mae'r ffigyrau a roddwyd gan Lywodraeth Cymru wedi eu haddasu i dynnu'r symiau a wariwyd ar y lwfansau i hyfforddeion. Cyflenwodd Llywodraeth Cymru ffigyrau gwariant wedi eu datgrynhoi ar gostau cefnogi, gan gynnwys costau gofal plant, lwfansau hyfforddi a chostau teithio. Mae'n debygol y bydd mwyafrif llethol y costau yma yn ymwneud â'r lwfans hyfforddi ac felly tybir bod tri chwarter y costau cefnogi yma ar gyfer y lwfans hyfforddi.

Rhoddyd data am gostau hawliadau am y cyfnodau canlynol: Ionawr 2015 hyd Fawrth 2015, Ebrill 2015 hyd Chwefror 2016, Mawrth 2016 hyd Fai 2017, Mehefin 2017 hyd Ragfyr 2017, a Ionawr i Fedi 2018. Roedd data am gostau cefnogi ar gael ar gyfer Ebrill 2015 hyd Orffennaf 2016, Awst 2016 hyd Orffennaf 2017 ac Awst 2017 i Orffennaf 2018. Troswyd y ddau gategori yma i sail blwyddyn ariannol gan ddefnyddio dull cymesuro syml. Er enghraifft, cyfrifwyd bod costau hawliadau 2015/16 yn cyfateb i'r rhai ar gyfer y cyfnod Ebrill 2015 i Chwefror 2016 ac un rhan o bymtheg o'r costau hawliadau am y cyfnod Mawrth 2016 hyd Fai 2017. Gan fod y cyfnod gwerthuso yn ymestyn i Ragfyr 2018, roedd yn rhaid rhoi rhagolwg o'r data hawliadau ar gyfer Hydref 2018 i Ragfyr 2018 a'r costau cefnogi am y cyfnod Awst 2018 hyd Ragfyr 2018. Gwnaed hyn yn syml trwy gario data ymlaen o'r cyfnod blaenorol i dalu gwariant yn y misoedd hyn. Yn olaf, er mwyn caniatáu ar gyfer chwyddiant, datchwyddwyd y costau gan ddefnyddio ffigyrau ar gyfer y datchwyddwr GDP i brisiau 2014/15. Caiff canlyniadau ein costau rhaglen wedi'i chyfrifo eu dangos yn Nhabl 14.

Tabl 14: Costau Rhaglen Hyfforddeiaethau, prisiau cyson 2014/15

Blwyddyn Ariannol	Gwir Gostau'r Rhaglen
2014/15	£2,742,518
2015/16	£13,914,216
2016/17	£22,457,821
2017/18	£13,277,857
2018/19	£4,226,078

Dylid nodi mai dim ond am y cyfnod Ionawr i Fawrth 2015 y mae data 2014/156 yn ei gynnwys ac mai dim ond y cyfnod Ebrill 2018 i Ragfyr 2018 y mae 2018/19 yn ei gyfrif.

Costau Gwrthffeithiol

Fel y trafodwyd uchod mae ein hasesiadau effaith yn asesu'r deilliannau i hyfforddeion mewn cymhariaeth â'r dewis arall o ddysgu Lefel Mynediad neu Lefel 1 mewn addysg bellach. Felly, rhaid i'r dadansoddiad cost a budd ystyried costau posibl y llwybr dysgu gwahanol hwn yn ogystal â chostau'r Rhaglen Hyfforddeiaethau. Amcangyfrif wyd cost y ddarpariaeth wahanol hon gan ddefnyddio tri dull gwahanol:

- Ar sail data gan Archwilydd Cyffredinol Cymru³⁷.
- Ar sail costau'r ddarpariaeth yn Lloegr³⁸.
- Ar sail y darparwr am y costau isaf o astudiaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru.

³⁷ Cymerwyd o Archwilydd Cyffredinol Cymru (2017), "Trosolwg Llywodraeth Cymru o gyllid a darpariaeth colegau addysg bellach", Swyddfa Archwilio Cymru.

³⁸ Frontier Economics a CFE Research (2016), "Costs and behaviours in the 16 to 18 apprenticeship system", adroddiad yr Adran Addysg.

Addaswyd yr amcangyfrifon costau uned am bob dysgwr i sail 26 wythnos (hyd Hyfforddeiaeth ar gyfartaledd) ac ar gyfer chwyddiant gan ddefnyddio'r datchwyddwr GDP i'w rhoi ym mhrisiau 2014/15. Mae Tabl 15 yn dangos yr amcangyfrifon cost yr uned a ddeilliodd o hynny.

Tabl 15: Costau uned gwrthffeithiol amcangyfrifedig, sail 26 wythnos, prisiau 2014/15

Sefyllfa	Cost Uned i bob dysgwr
Archwilydd Cyffredinol Cymru (2017)	£2,363
Yn seiliedig ar ddarpariaeth yn Lloegr	£1,125
Darparwr costau isaf Archwilydd Cyffredinol Cymru (2017)	£394

Yn ychwanegol, cynhaliwyd prawf straen heb roi unrhyw lwfans ar gyfer costau unrhyw ddysgu gwahanol. Mae'r prawf straen hwn mewn gwirionedd yn trin y dadansoddiad cost a budd fel petai'r asesiad effaith wedi cael ei gynnal ar sail heb bolisi. Yn rhesymegol mae hyn yn awgrymu tybiaeth bod naill ai'r dysgu gwahanol yn cael dim effaith ar ddeilliannau'r farchnad lafur (fel fyddai'n wir gyda chymhariaeth heb bolisi) neu y gellid cael y deilliannau hyn heb unrhyw gost (unwaith eto nid oes unrhyw gost i fod heb bolisi). Felly, ni fwriadwyd i'r prawf straen hwn fod yn amcangyfrif credadwy o'r Gwerth Net Presennol na'r gymhareb Cost a Budd i'r Rhaglen Hyfforddeiaethau ond fel prawf heriol o werth am arian y rhaglen o ystyried yr ansicrwydd am gostau'r ddarpariaeth ddysgu wahanol wrthffeithiol.

Cyfunwyd y costau uned gwrthffeithiol a ddangosir yn Nhabl 15 wedyn â'r nifer o hyfforddeion yn ôl blwyddyn ariannol i roi amcangyfrif ar gyfer costau'r ddarpariaeth wahanol i'r grŵp gwrthffeithiol. Dangosir canlyniadau'r cyfrifiadau hyn yn Nhabl 16.

Tabl 16: Amcangyfrif o gostau'r gwrthffeithiol, sail 26 wythnos, prisiau 2014/15

Blwyddyn Ariannol	Archwilydd Cyffredinol Cymru	Ar sail y ddarpariaeth yn Lloegr	Darparwr rhataf Archwilydd Cyffredinol Cymru
2014/15	£5,004,967	£2,382,750	£835,111
2015/16	£19,738,665	£9,397,125	£3,293,523
2016/17	£19,266,052	£9,172,125	£3,214,665
2017/18	£17,848,215	£8,497,125	£2,978,089
2018/19	£12,883,419	£6,133,500	£2,149,681

Sylwer bod y data ar gyfer 2014/15 yn trafod y cyfnod Ionawr hyd Fawrth 2015 yn unig a bod y data ar gyfer 2018/19 yn trafod y cyfnod rhwng Ebrill 2018 a Rhagfyr 2018 yn unig.

Manteision

Mae manteision yr ymyraethau yn y farchnad lafur ar ddwy ffurf o bosibl: manteision economaidd pobl mewn gwaith na fyddai fel arall, a'r manteision heb fod yn rhai cyflogaeth sy'n deillio o'r ffaith bod y bobl yma mewn gwaith. Mae'r manteision heb fod yn rhai cyflogaeth yn cynnwys, er enghraifft, gwelliannau iechyd, neu ostyngiad mewn gweithgaredd troseddol. Yn absenoldeb MI manwl am y nifer o hyfforddeion sydd, er enghraifft, â chyflyrau iechyd ac wedi ymwneud â gweithgaredd troseddol yn y gorffennol, nid yw'n bosibl mesur y manteision posibl hyn o'r rhaglen. Mae'r dadansoddiad ansoddol a gynhaliwyd yn awgrymu y gall y Rhaglen Hyfforddeiaethau gael effaith gadarnhaol ar iechyd, iechyd meddwl yn arbennig. O ystyried yr anhawster wrth fesur y manteision heb fod yn rhai cyflogaeth yma, mae ein amcangyfrif o fanteision Hyfforddeiaethau yn seiliedig yn unig ar fanteision cyflogaeth neu economaidd amcangyfrifedig y rhaglen.

Mae'r amcangyfrif o fanteision economaidd y rhaglen yn seiliedig ar ei heffeithiau tybiedig ar enillion yn y ddwy flynedd ar ôl y rhaglen. Er mai dim ond amcangyfrif yr effeithiau am hyd at ddwy flynedd ar ôl cymryd rhan mewn Hyfforddeiaeth y mae'r data sydd ar gael, mae'n bosibl mabwysiadu tybiaethau gwahanol o ran pa mor hir

y bydd effaith y rhaglen yn parhau. Y dewis mwyaf ceidwadol yw tybio, yn syml, bod yr effaith yn parhau am ddim ond dwy flynedd gan mai am ddim ond y cyfnod hwn y gellir eu hamcangyfrif. Fodd bynnag, mae'n debygol bod hyn yn dybiaeth orgeidwadol, oherwydd fel y nodwyd yn barod mae ymchwil yn awgrymu bod rhaglenni o fath cyfalaf dynol, fel Hyfforddeiaethau, yn cael effaith dros nifer o flynyddoedd, er enghraifft, gwelodd Patrigliani et al (2017)³⁹ effaith sylweddol ar enillion yn 28 oed i'r rhai oedd wedi dilyn prentisiaeth erbyn eu bod yn 22 oed. Felly, mae manteision y rhaglen hefyd yn cael eu hamcangyfrif trwy ddefnyddio gorwel amser 3 blynedd a 5 mlynedd. Gwneir hyn trwy dybio bod yr effaith ar enillion a amcangyfrifwyd am ddwy flynedd ar ôl cymryd rhan hefyd yn cael ei gynnal am dair a phum mlynedd yn eu tro. Er ei bod yn anodd gwybod yn union pa mor hir y gall effeithiau'r Rhaglen Hyfforddeiaethau barhau mae gorwel amser tair blynedd yn ymddangos yn geidwadol a rhesymol. Yn yr holl sefyllfaoedd, rydym yn addasu'r ffigyrau enillion gan ddefnyddio'r datchwyddwr GDP. Dangosir manteision y rhaglen o ran enillion amcangyfrifedig yn Nhablau 17 i 19.

³⁹ P. Patrigliani, G. Conlon a S. Hedges (2017), "The earnings differentials associated with vocational education and training using the Longitudinal Education Outcomes data", Centre for Vocational Education Research, Research Discussion Paper 007.

Tabl 17: Gwir Fanteision Enillion, prisiau 2014/15, Gorwel Amser Dwy Flynedd

Blwyddyn Ariannol	Mantais Gwir Enillion
2015/16	£1,349,436
2016/17	£8,924,380
2017/18	£19,363,209
2018/19	£18,326,702
2019/20	£15,736,349
2020/21	£8,880,601

Tabl 18: Gwir Fanteision Enillion, prisiau 2014/15, Gorwel Amser Tair Blynedd

Blwyddyn Ariannol	Mantais Gwir Enillion
2015/16	£1,349,435.89
2016/17	£8,924,380.02
2017/18	£23,010,645.21
2018/19	£32,460,325.21
2019/20	£29,261,164.72
2020/21	£21,183,459.22
2021/22	£8,711,715.55

Tabl 19 Gwir Fanteision Enillion, prisiau 2014/15, Gorwel Amser Pum Mlynedd

Blwyddyn Ariannol	Mantais Gwir Enillion
2015/16	£1,349,436
2016/17	£8,924,380
2017/18	£23,010,645
2018/19	£36,044,069
2019/20	£46,631,254
2020/21	£48,069,594
2021/22	£33,808,231
2022/23	£20,382,291
2023/24	£8,377,467

Gwerthoedd Presennol Net a'r Gymhareb Cost a Budd

Ar ôl i gostau'r rhaglen, costau'r gwrthffeithiol, a manteision y rhaglen gael eu cyfrifo gellir cyfrifo gwerth matrices gwerth am arian ar gyfer y rhaglen gyfan. Y rhain yw'r gwerthoedd presennol net (NPV) a'r gymhareb cost a budd.

Er mwyn cyfrifo gwerth presennol net (NPV) costau'r rhaglen, costau'r gwrthffeithiol, a manteision y rhaglen mae'r rhain yn cael eu disgowntio⁴⁰ yn ôl i'r flwyddyn sail gyffredin, 2014/15 yn yr achos hwn. Rydym yn defnyddio'r gyfradd ddisgownt wirioneddol o 3.5% yn ôl cyfarwyddyd Llyfr Gwyrdd y Trysorlys.

Mae NPV y rhaglen yn gyffredinol wedyn yn hafal i'r gwahaniaeth rhwng NPV manteision y rhaglen ac NPV costau net y rhaglen. Yn eu tro, mae NPV costau net

⁴⁰ Bydd rhoi disgownt fel hyn yn gadael i ni gymharu'r costau a'r manteision sy'n deillio dros gyfnodau gwahanol o amser a gyda gwahanol gymariaethau mewn gwahanol flynyddoedd ar sail cyson. Mae disgowntio ar sail y syniad o ddewis amser – yn gyffredinol mae'n well gan bobl dderbyn manteision yn awr yn hytrach nag yn hwyrach.

y rhaglen yn hafal i gostau gros y rhaglen tynnu'r NPV ar gyfer costau gwrthffeithiol y dewis arall. Mae cymarebau cost a budd y rhaglen yn ffordd arall o fynegi sut y mae manteision a chostau'r rhaglen yn cymharu ac yn hafal â manteision y rhaglen wedi eu rhannu â chostau net y rhaglen. I fanteision rhaglen orbwyso ei chostau, ac felly iddi gynnig gwerth am arian, dylai'r NPV cyffredinol fod yn gadarnhaol a dylai'r manteision Cost a Budd fod yn uwch nag un. Dangosir yr amcangyfrif o NPV a manteision Cost a Budd ar gyfer y rhaglen hyfforddiaethau ym Mhennod 9.

Atodiad B: Canllaw trafodaeth ar gyfer cyfweiliadau Swyddogion Llywodraeth Cymru a Phartneriaid

Gwybodaeth i'r cyfwelydd

Am yr ymchwil

Sefydliad polisi ac ymchwil annibynnol yw'r Sefydliad Dysgu a Gwaith (L&W) sy'n ymroddedig i hybu dysgu gydol oes, cyflogaeth lawn a chynhwysiant. Rydym yn gweithio mewn partneriaeth gydag Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd Wavehill i werthuso Rhaglen Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru a ariennir gan yr ESF am y cyfnod o Ionawr 2015 i Fawrth 2018.

Bydd y gwerthusiad hwn yn asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith Rhaglen Hyfforddeiaethau 2015-2019. Bydd pwyslais y gwerthusiad ar berfformiad ac effaith y rhaglen, gyda rhywfaint o adolygu ar ddyluniad y rhaglen a'r prosesau cyflwyno. Bydd y gwerthusiad yn cydymffurfio â chyfarwyddyd a gofynion gwerthuso WEFO. Yn benodol, bydd y gwerthusiad hwn yn archwilio:

- Yr effaith y mae'r rhaglen wedi ei gael o ran ei chanlyniadau caled a meddal.
- Y gwerth y mae'r rhaglen gyffredinol wedi ei ychwanegu trwy ddadansoddiad cost a budd.
- Gwersi a ddysgwyd ar gyfer cyflwyno rhaglenni tebyg yn y dyfodol a sut y gall arfer da gael ei ailadrodd ac y gellir cael budd ohono.

Cyflwyniad i'r ymchwil

- Cyflwynwch eich hun a diolchwch i'r un sy'n cael ei gyfweld am gymryd rhan. Rhowch grynodedb o ran diben yr ymchwil (fel o'r blaen).
- Bydd y cyfweiliad yn para tua 60 munud.
- Dewisol yw cymryd rhan a gall stopio'r cyfweiliad neu wrthod ateb cwestiynau penodol ar unrhyw amser, os dymuna.
- Mae'n bwysig nodi hefyd, nad yw'r tîm sy'n cynnal y gwerthusiad yn gweithio i Lywodraeth Cymru nag unrhyw sefydliadau eraill sy'n ymwneud â darparu nac ariannu'r prosiect hwn. Gwerthusiad annibynnol yw hwn.

Cyfrinachedd a Chaniatâd

- Rydym yn cynnal y gwaith hwn ar ran Llywodraeth Cymru. Defnyddir y wybodaeth a roddir i ni yn yr ymchwil fel sail ar gyfer datblygu gweithgareddau ymchwil pellach, ac adroddiadau interim a therfynol. Ni fyddwn yn defnyddio enwau unrhyw unigolion wrth lunio adroddiad, er wrth ystyried natur yr ymchwil, gall fod yn bosibl adnabod sefydliadau.
- Gellir defnyddio dyfyniadau o'r drafodaeth yn yr adroddiad ond ni fydd y rhain yn cael eu tadogi i'r rhai a gymerodd ran yn ôl enw.
- Byddai'n well gennym recordio'r cyfweiliad gan bod hyn yn ein helpu i gofnodi yn union beth a ddwedwyd. Bydd recordiadau yn cael eu dileu ar ôl i'r prosiect gael ei gwblhau.
- Gwnewch yn siŵr bod yr un sy'n cael ei gyfweld yn gyfforddus i chi recordio.
- Gofynnwch a oes ganddo/ganddi unrhyw gwestiwn.

- Gofynnwch i'r rhai sy'n cael eu cyf weld gadarnhau eu bod yn deall diben a chyfrinachedd yr ymchwil a'u bod yn fodlon cymryd rhan.

Mae'r ddogfen hon yn ganllaw i'r prif themâu a materion y dylid eu trafod yn y cyfweiliad. Gallwch addasu cwestiynau a holi yn fwy manwl pan fydd angen hynny. Trwy gydol y cyfweiliadau pan fydd materion a gwahaniaethau allweddol yn ymddangos, holwch a yw hyn yn berthnasol i Orllewin Cymru a'r Cymoedd, Dwyrain Cymru, neu ar draws y rhaglen.

Adran 1: Cyd-destun

1. Os gwelwch yn dda a wnewch chi ddweud wrthyf am eich rôl a sut y mae hyn yn cysylltu â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau?
2. Beth oedd y brif resymeg dros ddylunio ail gymal y Rhaglen Hyfforddeiaethau a sut y mae hyn wedi adeiladu ar raglenni blaenorol?
3. Beth ydych chi'n weld yw nodau allweddol y Rhaglen Hyfforddeiaethau? Sut y bydd llwyddiant yn edrych?
4. Cynigir tair lefel o Hyfforddeiaethau (Ymgysylltu, Lefel 1, a Phont at Waith), beth ydych chi'n ei weld fel y rhesymeg am bob un o'r lefelau hyn a pham ydych chi'n meddwl ei bod yn bwysig i bob un gael ei gynnwys yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau?

Adran 2: Partneriaethau

5. Mae amrywiaeth o bartneriaid wedi bod yn ymwneud â darparu'r rhaglen e.e. Llywodraeth Cymru, Gyrfa Cymru, darparwyr dysgu seiliedig ar waith ac isgontractwyr, a sefydliadau trydydd sector. Pa mor effeithiol ydych chi'n meddwl fu gweithio mewn partneriaeth a pham?
 - Beth oedd manteision gweithio mewn partneriaeth?
 - Beth oedd y sialensiau? Sut, os o gwbl, y mae'r rhain wedi cael eu datrys neu a ellir eu datrys?
6. Ar sail eich profiad, i ba raddau y mae rôl gwahanol bartneriaid wedi bod yn glir i gyflogwyr ac unigolion sydd yn cymryd rhan yn y rhaglen?
7. A oes unrhyw bartneriaid eraill yr ydych yn meddwl y byddai o fudd ymwneud â nhw? Pam hynny?

Adran 3: Darparu

8. Pa mor llwyddiannus ydych chi'n meddwl y mae darparu'r Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi bod yn ymarferol?
 - Beth sydd wedi gweithio'n dda/heb fod cystal?
 - Sut y gellid bod wedi gwella hyn?
9. Beth oedd eich profiad chi o brosesau comisiynu a gweinyddol/monitro y Rhaglen Hyfforddeiaethau, o safbwynt Llywodraeth Cymru a safbwynt cyllid yr Undeb Ewropeaidd? Beth sydd wedi gweithio'n dda neu ddim wedi gweithio mor dda yn eich barn chi? Pa elfennau penodol, os o gwbl, o hyn allai fod wedi cael eu symleiddio? *Cyfwelydd i holi ar sail rôl yr ymatebwr yn y broses ymgeisio am gyllid, LLWR (neu EDMS os yn ymwybodol ohono), a gweithio gyda darparwyr.*
10. Pa fodelau cyflawni a thalu ydych chi'n ymwybodol ohonynt sy'n cael eu defnyddio gan y gwahanol ddarparwyr arweinïol? Pa mor effeithiol ydych chi'n meddwl yw'r rhain?

- Pa fodelau sy'n gweithio'n dda/ddim yn gweithio cystal yn eich barn chi?
 - Sut y gellid gwella'r modelau gwahanol?
11. Beth oedd rolau'r partneriaid gwahanol yn y broses gyfeirio?
12. I ba raddau mae'r broses gyfeirio wedi gweithio fel y rhagwelwyd? Pa mor llwyddiannus ydych chi'n meddwl y mae hyn wedi bod?
- Beth sydd wedi gweithio'n dda/heb fod cystal?
 - Sut y gellid bod wedi gwella hyn?
13. Pa mor effeithiol ydych chi'n meddwl fu ymgysylltu â chyflogwyr a pham?
- Beth sydd wedi gweithio'n dda/heb fod cystal?
 - Sut y gellid bod wedi gwella hyn?
14. Pa mor effeithiol ydych chi'n meddwl y mae'r dulliau o asesu anghenion dysgwyr wedi bod?
- Pa ddulliau sy'n gweithio'n dda/ddim yn gweithio cystal yn eich barn chi?
 - Sut y gellid gwella'r dulliau gwahanol o asesu angen y dysgwr?
15. Yn ôl eich gwybodaeth chi, pa mor eang yw'r defnydd o'r cyllidebau ALN ac ALS i gefnogi pobl ag anghenion dysgu ychwanegol i fynd i mewn i Hyfforddeiaethau a'u cwblhau? Sut, os o gwbl y mae hyn wedi newid dros amser?

Adran 4: Effaith

16. I ba raddau yr ydych yn meddwl y bydd y rhaglen yn cyflawni ei thargedau o ran niferoedd y rhai sy'n cymryd rhan? Beth yw'r prif rwystrau sy'n atal hyn?
17. I ba raddau yr ydych yn meddwl y bydd y rhaglen yn cyflawni ei heffeithiau dymunol o symud dysgwyr ymlaen i waith neu ddysgu ar lefel uwch? Beth yw'r prif rwystrau sy'n atal hyn?
18. Pa sgiliau ac ymddygiad ehangach yr ydych chi'n feddwl y mae'r rhaglen yn helpu'r rhai sy'n cymryd rhan i'w datblygu? Sut y bydd yn gwneud hyn?

Adran 5: Effaith ehangach y rhaglen

19. Yn unol â themâu trawsbynciol yr Undeb Ewropeaidd (cyfle cyfartal, datblygu cynaliadwy, a thaclo tlodi), sut yr ydych yn meddwl y gall y Rhaglen Hyfforddeiaethau ymdrin â'r rhain, sut y bydd hyn yn gweithio yn ymarferol?
20. Sut bydd y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cefnogi polisiâu a blaenoriaethau ehangach Llywodraeth Cymru?
21. Pa elfennau neu ddysgu o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau ddylai barhau ar ôl i'r rhaglen bresennol ddod i ben? Pam eich bod yn meddwl hyn? Sut y gellid ei addasu i fodloni gofynion polisi'r dyfodol yn well?
22. Hyd eithaf eich gwybodaeth, pa mor effeithiol fu'r rhaglen o ran (i) cefnogi datblygiad dysgwyr a defnyddio sgiliau Cymraeg, a (ii) cefnogi anghenion iaith Gymraeg y cyflogwyr?

Adran 6: Crynodeb

23. Beth ydych chi'n feddwl yw cryfderau'r Rhaglen Hyfforddeiaethau?
24. Sut ydych chi'n meddwl y gallai'r Rhaglen Hyfforddeiaethau gael ei gwella a pham?

Cloi'r cyfweiliad

- Diolch iddynt am eu hamser.

- Gofyn a oes ganddynt ragor o gwestiynau a rhoi manylion cyswllt ar gyfer sylwadau/ymholiadau pellach.
- Ailadrodd y camau nesaf a chyfrinachedd.

Atodiad C: Canllaw trafod ar gyfer cyfweiliadau Darparwyr

Gwybodaeth i'r cyfwelydd

Am yr ymchwil

Sefydliad ymchwil cymdeithasol ac economaidd annibynnol yw Wavehill sy'n gweithio mewn partneriaeth â'r Sefydliad Dysgu a Gwaith (L&W) i werthuso Rhaglen Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru a ariannwyd gan yr ESF am y cyfnod Ionawr 2015 hyd Fawrth 2018.

Bydd y gwerthusiad hwn yn asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith Rhaglen Hyfforddeiaethau 2015-2019. Bydd pwyslais y gwerthusiad ar berfformiad ac effaith y rhaglen, gyda rhywfaint o adolygu ar ddyluniad y rhaglen a'r prosesau cyflwyno. Bydd y gwerthusiad yn cydymffurfio â chyfarwyddyd a gofynion gwerthuso WEFO. Yn benodol, bydd y gwerthusiad hwn yn archwilio:

- Yr effaith y mae'r rhaglen wedi ei gael o ran ei chanlyniadau caled a meddal.
- Y gwerth y mae'r rhaglen gyffredinol wedi ei ychwanegu trwy ddadansoddiad cost a budd.
- Gwersi a ddysgwyd ar gyfer cyflwyno rhaglenni tebyg yn y dyfodol a sut y gall arfer da gael ei ailadrodd ac y gellir cael budd ohono.

Cyflwyniad i'r ymchwil

- Cyflwynwch eich hun a diolchwch i'r un sy'n cael ei gyfweld am gymryd rhan. Rhowch grynodedb o ran diben yr ymchwil (fel o'r blaen).
- Bydd y cyfweiliad yn para tua 45-60 munud.
- Dewisol yw cymryd rhan a gall stopio'r cyfweiliad neu wrthod ateb cwestiynau penodol ar unrhyw amser, os dymuna.
- Mae'n bwysig nodi hefyd, nad yw'r tîm sy'n cynnal y gwerthusiad yn gweithio i Lywodraeth Cymru nag unrhyw sefydliadau eraill sy'n ymwneud â darparu nac ariannu'r prosiect hwn. Gwerthusiad annibynnol yw hwn.

Cyfrinachedd a Chaniatâd

- Rydym yn cynnal y gwaith hwn ar ran Llywodraeth Cymru. Defnyddir y wybodaeth a roddir i ni yn yr ymchwil fel sail ar gyfer datblygu gweithgareddau ymchwil pellach, ac adroddiadau interim a therfynol. Ni fyddwn yn defnyddio enwau unrhyw unigolion wrth lunio adroddiad, er wrth ystyried natur yr ymchwil, gall fod yn bosibl adnabod sefydliadau.
- Gellir defnyddio dyfyniadau o'r drafodaeth yn yr adroddiad ond ni fydd y rhain yn cael eu tadogi i'r rhai a gymerodd ran yn ôl enw.
- Byddai'n well gennym recordio'r cyfweiliad gan bod hyn yn ein helpu i gofnodi yn union beth a ddwedwyd. Bydd recordiadau yn cael eu dileu ar ôl i'r prosiect gael ei gwblhau.
- Gwnewch yn siŵr bod yr un sy'n cael ei gyfweld yn gyfforddus i chi recordio.

- Gofynnwch a oes ganddo/ganddi unrhyw gwestiwn.
- Gofynnwch i'r rhai sy'n cael eu cyfweld gadarnhau eu bod yn deall diben a chyfrinachedd yr ymchwil a'u bod yn fodlon cymryd rhan.

Mae'r ddogfen hon yn ganllaw i'r prif themâu a materion y dylid eu trafod yn y cyfweiliad. Gallwch addasu cwestiynau a holi yn fwy manwl pan fydd angen hynny. Trwy gydol y cyfweiliadau pan fydd materion a gwahaniaethau allweddol yn ymddangos, holwch a yw hyn yn berthnasol i Orllewin Cymru a'r Cymoedd, Dwyrain Cymru, neu ar draws y rhaglen.

Adran 1: Cyd-destun

1. Os gwelwch yn dda a wnewch chi amlinellu eich rôl a sut y mae'n ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau
2. (Gofynnwch i Ddarparwyr Hyfforddiant) Ym mha ardaloedd daearyddol yr ydych yn darparu'r Rhaglen Hyfforddeiaethau?
3. Yn eich barn chi, beth ydych chi'n ei weld fel y rhesymeg ar gyfer ariannu'r Rhaglen Hyfforddeiaethau?
4. Beth ydych chi'n weld yw nodau allweddol y Rhaglen Hyfforddeiaethau?

Adran 2: Dyluniad a rheolaeth y rhaglen

5. Hyd y gwyddoch, pa elfennau o'r dull ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau bresennol sydd wedi newid mewn cymhariaeth â Rhaglenni Hyfforddeiaethau yn y gorffennol
6. Cynigir tair lefel o Hyfforddeiaethau (Ymgysylltu, Lefel 1, a Phont at Waith), beth ydych chi'n ei weld fel y rhesymeg am bob un o'r lefelau hyn a pham ydych chi'n meddwl ei bod yn bwysig i bob un gael ei gynnwys yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau?
7. Sut (os o gwbl) y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cyd-fynd â rhaglenni eraill yr ydych yn eu darparu?
 - Sut y mae'n cyd-fynd â rhaglenni eraill Llywodraeth Cymru a rhaglenni partner?
8. Pa sialensiau (os o gwbl) a wynebwyd wrth sicrhau bod y Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cyd-fynd â darpariaeth arall a sut y daethpwyd dros y rhain?
9. (Darparwyr Arweiniol yn unig) Pa fodel darparu a thalu ydych chi'n ei ddefnyddio gyda'r darparwyr ar isgontract i'r Rhaglen?
 - Sut, os o gwbl, y mae'r model talu yn dylanwadu ar y math o isgontractwyr yr ydych yn gweithio gyda nhw?
10. (Is-gontractwyr yn unig) Amlinellwch y model talu a darparu yr ydych wedi cytuno arnynt gyda'r contractwr arweiniol
 - A yw strwythur y model yma yn dylanwadu ar sut yr ydych yn ymdrin â darparu'r Rhaglen Hyfforddeiaethau mewn unrhyw fodd?

Adran 3: Caffael

11. Hyd y gwyddoch, sut y sicrhawyd ac y dewiswyd darparwyr ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau?
12. O'ch safbwynt chi, pa mor dda wnaeth y broses gaffael weithio?
 - (Os yn ddarparwr trydydd sector) a wnaeth eich sefydliad wynebu unrhyw sialensiau penodol gyda'r broses?

Adran 4: Recriwtio

13. Beth yw eich dealltwriaeth chi o sut y mae cyfranogwyr yn cael eu dynodi a'u dethol ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau?
- Pwy ydych chi'n ei feddwl yw'r grwpiau blaenoriaeth a recriwtiwyd ar y rhaglen?
 - A oes unrhyw batrymau neu dueddiadau o ran recriwtio?
 - A oes unrhyw grwpiau yn cael eu tan-gynrychioli?
14. Sut mae'r rhaglen yn cael ei hyrwyddo/marchnata i ysgolion/cyfranogwyr/rhieni/cyflogwyr?
- Pa mor effeithiol fu'r dull/dulliau hyn? Pam yr ydych yn dweud hynny?

Adran 5: Y broses gyfeirio⁴¹

15. Beth yw'r prosesau cyfeirio nodweddiadol i'r cyfranogwyr a ddynodir at ddarparwyr dysgu yn seiliedig ar waith – yn benodol:
- Pa sefydliadau sy'n cymryd rhan yn nodweddiadol?
 - Pa mor effeithiol, yn eich barn chi, y mae'r broses gyfeirio yn cael ei thrin?
 - Sut mae darparwyr seiliedig ar waith yn cael eu dewis i gefnogi'r rhai sy'n cymryd rhan (ar sail daearyddiaeth yn unig?)
 - Sut mae'r broses gyfeirio yn gweithio yn ymarferol (arwain trwy'r broses o gam i gam)?
 - Hyd y gwyddoch a yw'r broses gyfeirio yn gyson ar draws yr holl ddarparwyr dysgu yn seiliedig ar waith? Os na, pa wahaniaethau o ran dull ydych chi'n gwybod amdanynt, pa effaith, os o gwbl, y mae hyn yn ei gael ar y gwasanaeth?
 - A ellid gwella'r broses gyfeirio mewn unrhyw ffordd?

Adran 6: Ymgysylltu â Dysgu yn Seiliedig ar Waith

16. Wrth dderbyn cyfeiriad, o'ch dealltwriaeth chi, beth yw'r dull a ddefnyddir wedyn gyda'r unigolyn?
17. Sut mae Cynllun Dysgu Unigol y dysgwr yn cael ei lunio? Pa gwestiynau allweddol sy'n cael eu gofyn i'r rhai sy'n cymryd rhan i fod yn sail i ddatblygiad y cynllun dysgu unigol?
- Sut y mae nodau a dyheadau'r dysgwr yn cael eu dynodi?
18. Sut mae darparwyr hyfforddiant yn monitro cynnydd tuag at gwblhau'r cynllun dysgu unigol – i ba raddau y mae'r cynllun datblygu unigol yn cael ei ddefnyddio fel offeryn i gymell/roi cyfeiriad gyda'r cyfranogwyr?

Adran 7: Cefndir y cyfranogwyr

19. Beth yw'r sialensiau/rhwysrau/problemau nodweddiadol y mae'r cyfranogwyr a gyfeirir ar y rhaglen yn eu hwynebu?
- A oes unrhyw nodweddion neu rwystrau penodol ymhlith cyfranogwyr yr ydych yn cael trafferth i'w cefnogi/goresgyn? Sut (os o gwbl) yr ydych yn gallu ymdrin â'r rhain (ceisiwch eu cymell i sôn am gefnogaeth arbenigol ac ati)
20. A ydych wedi gweld unrhyw dueddiadau o ran amlygrwydd y rhwystrau hyn ymhlith cyfranogwr ers 2015?

⁴¹ Nodyn i'r rhai sy'n cyfweid – gall cyfranogwyr hunan-gyfeirio i'r ffrwd L1 ac fe wnaeth cynllun treialu diweddar yng Nghonwy a Sir Ddinbych alluogi recriwtio yn uniongyrchol i'r Ffrwd Ymgysylltu (daeth i ben 31/3/17)

21. Cynigir tair lefel o Hyfforddeiaethau (Ymgysylltu, Lefel 1, a Phont at Waith), beth yw'r patrymau nodweddiadol o ran y niferoedd sy'n cael eu cyfeirio at y ffrydiau Ymgysylltu a Lefel 1?

Adran 8: Y cynnig hyfforddi

22. Yn eich barn chi, beth ydych yn ystyried yw elfennau allweddol y cynnig hyfforddi – pa agweddau yr ydych yn eu hamgyffred fel y rhai sy'n cael mwyaf o effaith ar y cyfranogwyr?

- A oes unrhyw gyfyngiadau/diffygion yn y cynnig hyfforddiant/dull presennol ar gyfer y cyfranogwyr?
- A yw'r cyfyngiadau hyn yn gyson ar draws y tair lefel?

23. Faint o hyblygrwydd sydd ar gael i addasu'r rhaglen i fodloni anghenion y cyfranogwyr?

- A yw hyn yn ddigon?
- A oes unrhyw gyfyngiadau sy'n atal darparwyr rhag gwneud hyn yn effeithiol?

24. A oes unrhyw ddulliau penodol sy'n ofynnol i ddenu/gadw'r ymgysylltiad?

25. Yn ôl eich gwybodaeth chi, pa mor eang yw'r defnydd o'r cyllidebau ALN ac ALS i gefnogi pobl ag anghenion dysgu ychwanegol i fynd i mewn i Hyfforddeiaethau a'u cwblhau? Sut, os o gwbl y mae hyn wedi newid dros amser?

- Sut mae'r cyllidebau yn galluogi i gefnogaeth gael ei darparu?
- Pa elfennau ydych chi'n eu hystyried yn gadarnhaol ac yn negyddol yn y system gyllidebau wrth roi cefnogaeth ychwanegol?

Adran 9: Deilliannau/effeithiau meddal

26. Yn eich barn chi, sut y mae'r gefnogaeth a gynigir yn cael effaith ar y rhai sy'n cymryd rhan? Pa sgiliau ac ymddygiad ehangach yr ydych chi'n feddwl y mae'r rhaglen yn helpu'r rhai sy'n cymryd rhan i'w datblygu? Sut y mae'n gwneud hyn?

27. Sut y mae eu cynnydd yn cael ei fesur ar hyn o bryd? A oes unrhyw ffyrdd systematig o fesur y modd y mae dysgwyr yn cael sgiliau meddal fel hyder a hunan-barch?

28. A oes unrhyw feysydd lle gallai addasu'r gefnogaeth sydd ar gael gynorthwyo i wella cynnydd cyfranogwyr?

- A oes unrhyw addasiadau penodol i'r gefnogaeth ALN a fyddai'n gwella cynnydd cyfranogwyr?

Adran 10: Effaith ehangach y rhaglen

29. Yn unol â themâu trawsbynciol yr Undeb Ewropeaidd (cyfle cyfartal, datblygu cynaliadwy, a threchu tlodi), ym mha ffyrdd, yn ôl eich gwybodaeth chi, y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â'r rhain?

30. Hyd eithaf eich gwybodaeth, sut y mae'r rhaglen wedi darparu cyfleoedd i gyfranogwyr ddatblygu eu sgiliau Cymraeg i'w defnyddio yn y gweithle/addysg bellach

- I ba raddau y mae'r cyfleoedd hyn wedi cael eu cymryd?

31. Sut, trwy'r rhaglen, ydych chi wedi gallu cefnogi anghenion Cymraeg cyflogwyr?

Adran 11: Cwblhau a lleoliadau

32. Wrth gwblhau ffrwd o weithgaredd, sut y mae cyfranogwyr yn cael eu cefnogi i symud ymlaen i'w cam nesaf?

- Yn benodol, i'r rhai sy'n cwblhau ffrwd Lefel 2 a ydych yn hwyluso iddynt gysylltu â lleoliad gwaith perthnasol gyda chyflogwr?

- O ran y sefydliadau ar gyfer lleoliadau gwaith, sut mae'r rhain yn cael eu dynodi? Pa mor llwyddiannus fu hyn?

33. A oes unrhyw batrymau/dueddiadau yn y math o sefydliadau sy'n ymwneud â darparu lleoliadau ar gyfer y Rhaglen Hyfforddeiaethau (gwirfoddol/cymunedol/preifat?) a/neu lefel y diddordeb?

34. I ba raddau y mae'r rhai sy'n cymryd rhan yn cael eu cyfeirio at raglenni eraill (Prentisiaethau neu Twf Swyddi Cymru)?

- (os i ryw raddau) Amlinellwch y dull cyfeirio
- Pa mor effeithiol ydych chi'n meddwl yw'r dull cyfeirio?

Adran 12: Gofynion monitro

35. Pa wybodaeth sy'n cael ei chasglu fel rhan o'r broses fonitro ar gyfer y rhaglen (tu hwnt i ofynion LLWR)?

36. A yw'r prosesau casglu data yn addas/effeithiol neu a oes angen unrhyw welliannau?

Adran 13: Partneriaethau/rhannu arfer

37. I ba raddau y mae darparwyr hyfforddiant yn rhannu profiad a'r gwersi a ddysgwyd trwy'r rhaglen?

Holwch gyda phwy y maent yn rhannu hyn - darparwyr hyfforddiant eraill/Gyrfa Cymru ac ati.

- Pa mor ddefnyddiol y mae hyn wedi bod / y gallai hyn fod?

Adran 14: Cefnogaeth rheoli

38. (Contractwyr Arweiniol yn Unig) Pa rôl y mae Llywodraeth Cymru yn ei chwarae wrth reoli'r rhaglen?

39. (Isgontractwyr yn unig) Amlinellwch natur y gefnogaeth rheoli yr ydych yn ei chael gan y contractwr arweiniol.

40. Pa elfennau o'u dull o reoli'r rhaglen sydd yn arbennig o effeithiol?

41. A oes unrhyw ffyrdd y gallai'r rheolaeth ar y rhaglen gael ei gwella?

Adran 15: Crynodeb

Wrth ystyried y broses a'r dull o ymdrin â'r rhaglen...

42. A oes unrhyw beth y dylid/y gellid ei wneud yn wahanol? Pa wersi o'r dull darparu presennol yr ydych chi'n feddwl y gallent helpu i fod yn sail ar gyfer darparu yn y dyfodol?

43. A oes unrhyw sialensiau allweddol wrth gyflawni'r rhaglen y byddech yn hoffi eu codi?

44. Fel rhan o'r gwerthusiad byddem yn hoffi cyfweld cyflogwyr sydd wedi cefnogi cyfranogwyr. A allwch roi manylion y cyflogwyr sydd wedi cefnogi cyfranogwyr?

- A fydd y wybodaeth yn cynnwys cyswllt penodol yn y sefydliad hefyd?

45. Byddai gennym ddiddordeb hefyd mewn siarad â chyflogwyr na wnaethant gefnogi'r rhaglen ond sy'n ymwneud â dysgu ymhlith eu gweithwyr yn fwy eang e.e. trwy Brentisiaethau – a fyddech yn gallu ein helpu i drefnu'r sgysiau hyn?

Cloi'r cyfweliad

- Diolch iddynt am eu hamser.

- Gofyn a oes ganddynt ragor o gwestiynau a rhoi manylion cyswllt ar gyfer sylwadau/ymholiadau pellach.
- Ailadrodd y camau nesaf a chyfrinachedd.

Atodiad D: Canllaw trafod ar gyfer cyfweiliadau Darparwyr ychwanegol

Gwybodaeth i'r cyfwelydd

Am yr ymchwil

Mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith (L&W) ac Ymchwil Cymdeithasol ac Economaidd Wavehill yn gweithio mewn partneriaeth i werthuso Rhaglen Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru a ariennir gan yr ESF am y cyfnod rhwng Ionawr 2015 a Mawrth 2019.

Mae'r gwerthusiad hwn yn asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith Rhaglen Hyfforddeiaethau 2015-2019. Mae pwyslais y gwerthusiad ar berfformiad ac effaith y rhaglen, gyda rhywfaint o adolygu ar ddyluniad y rhaglen a'r prosesau cyflwyno. Mae'r gwerthusiad yn cydymffurfio â chyfarwyddyd a gofynion gwerthuso WEFO. Yn benodol, mae'r gwerthusiad hwn yn archwilio:

- Yr effaith y mae'r rhaglen wedi ei gael o ran ei chanlyniadau caled a meddal.
- Y gwerth y mae'r rhaglen gyffredinol wedi ei ychwanegu trwy ddadansoddiad cost a budd.
- Gwersi a ddysgwyd ar gyfer cyflwyno rhaglenni tebyg yn y dyfodol a sut y gall arfer da gael ei ailadrodd ac y gellir cael budd ohono.

Cyflwyniad i'r ymchwil

- Y llynedd fe wnaethoch chi (neu eich sefydliad) gymryd rhan mewn cyfweiliad ffôn fel rhan o'r gwerthusiad hwn. Rhoddodd ein cyfweiliadau gyda darparwyr Hyfforddeiaethau wybodaeth hanfodol ar gyfer y gwerthusiad, ac maent wedi eu crynhoi yn ein hadroddiad gwerthuso interim (a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf). Er mwyn helpu i sicrhau bod y gwerthusiad yn trafod popeth, fe fyddem yn awr yn hoffi gofyn ychydig o gwestiynau ychwanegol i chi am y defnydd o'r Gymraeg yn eich darpariaeth Hyfforddeiaethau a themâu trawsbynciol yr ESF.
- Bydd y cyfweiliad yn para tua 30 munud.
- Dewisol yw cymryd rhan a gallwch stopio'r cyfweiliad neu wrthod ateb cwestiynau penodol ar unrhyw amser, os dymunwch.
- Mae'n bwysig nodi hefyd, nad yw'r tîm sy'n cynnal y gwerthusiad yn gweithio i Lywodraeth Cymru nag unrhyw sefydliadau eraill sy'n ymwneud â darparu nac ariannu'r prosiect hwn. Gwerthusiad annibynnol yw hwn.

Cyfrinachedd a Chaniatâd

- Rydym yn cynnal y gwaith hwn ar ran Llywodraeth Cymru. Defnyddir y wybodaeth a roddir i ni yn yr ymchwil fel sail ar gyfer yr adroddiad terfynol. Ni fyddwn yn defnyddio enwau unrhyw unigolion wrth lunio adroddiad, er wrth ystyried natur yr ymchwil, gall fod yn bosibl adnabod sefydliadau.
- Gellir defnyddio dyfyniadau o'r drafodaeth yn yr adroddiad ond ni fydd y rhain yn cael eu tadogi i'r rhai a gymerodd ran yn ôl enw.
- Byddai'n well gennym recordio'r cyfweiliad gan bod hyn yn ein helpu i gofnodi yn union beth a ddwedwyd. Bydd recordiadau yn cael eu dileu ar ôl i'r prosiect gael ei gwblhau.

Nodyn i'r Cyfwelydd

Cynhaliwyd cylch cychwynnol o gyfweiliadau yn gynharach yn y prosiect. Er bod cwestiynau am y Gymraeg a themâu trawsbynciol wedi eu cynnwys, cyfyngedig oedd y wybodaeth a gafwyd. Felly mae'n yn bwysig procio pob cwestiwn yn llawn a dynodi enghreifftiau penodol a'u heffaith. Dylai'r cyfwelydd fynd ar ôl atebion i gael disgrifiadau manwl.

Adran 1: Y Gymraeg

DS. Ar gyfer pob cwestiwn yn yr adran hon, prociwch am enghreifftiau yn ymwneud â darllen, ysgrifennu, deall a siarad Cymraeg.

1. Rhowch ddisgrifiad byr o sgiliau iaith Gymraeg eich hyfforddeion pan fyddant yn cysylltu â'r rhaglen gyntaf. *Prociwch: lefelau sgiliau, cyflawni TGAU iaith gyntaf neu ail-iaith yn y Gymraeg, cyfran o hyfforddeion, sgiliau wrth ddarllen, ysgrifennu, deall a siarad Cymraeg*
2. Hyd eithaf eich gwybodaeth, sut mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi cefnogi Strategaeth Iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru i gynyddu'r nifer o siaradwyr Cymraeg yng Nghymru? *Prociwch ar bob cwestiwn: enghreifftiau penodol/manylion a darllen, ysgrifennu, deall, siarad*
 - a. Sut y mae'r rhaglen wedi darparu cyfleoedd i gyfranogwyr ddatblygu eu sgiliau Cymraeg i'w defnyddio i ddysgu ymhellach?
 - b. Sut y mae'r rhaglen wedi darparu cyfleoedd i gyfranogwyr ddatblygu eu sgiliau Cymraeg i'w defnyddio yn y gweithle, gan gynnwys defnydd anffurfiol neu sgrysiol o'r Gymraeg?
 - c. I ba raddau y mae'r cyfleoedd hyn wedi cael eu cymryd?
3. A ydych wedi darparu darpariaeth a/neu asesiad i unrhyw un o'ch hyfforddeion yn y Gymraeg, naill ai yn gyfan gwbl neu yn rhannol? *Prociwch: darllen, ysgrifennu, siarad*
 - a. Os do, rhowch enghreifftiau penodol o sut yr ydych wedi gwneud hyn. *Prociwch: y rhannau o'r ddarpariaeth, y gyfran o'r hyfforddeion, y grwpiau a gynrychiolir*
4. Fel darparwr, a ydych wedi annog neu hybu'r defnydd o'r Gymraeg fel rhan o'ch darpariaeth Hyfforddeiaethau? *Prociwch ar bob cwestiwn: enghreifftiau penodol/manylion a darllen, ysgrifennu, deall, siarad*
 - a. A ydych wedi annog y dysgwyr i ddefnyddio a datblygu'r sgiliau Cymraeg sydd ganddynt? *Prociwch: y gyfran o hyfforddeion, y grwpiau a gynrychiolir. Sut ydych chi wedi gwneud hyn?*
 - b. Pa gefnogaeth, os o gwbl, yr ydych yn ei roi ar gyfer defnyddio'r Gymraeg?
 - c. A ydych wedi annog hyfforddeion i ddysgu'r Gymraeg? *Prociwch: Ar ba lefelau*
5. Sut, trwy'r rhaglen, ydych chi wedi gallu cefnogi anghenion Cymraeg cyflogwyr? *Prociwch ar bob cwestiwn: enghreifftiau penodol/manylion a darllen, ysgrifennu, deall, siarad*

- a. Hyd eithaf eich gwybodaeth, pa gyfran o gyflogwyr yr ydych wedi gweithio gyda nhw fel rhan o'r rhaglen sydd ag anghenion o ran y Gymraeg?
 - i. Disgrifiwch yr anghenion yma?
 - ii. Sut yr ydych wedi ymdrin â'r rhain trwy'r Rhaglen Hyfforddeiaethau?

Adran 2: Themâu trawsbynciol

Fel y gwyddoch, efallai, rhaid i'r holl raglenni a ariennir gan yr ESF ymdrin â thair thema trawsbynciol: cyfleoedd cyfartal, datblygu cynaliadwy a thaclo tlodi

- 6. Ym mha ffyrdd, hyd y gwyddoch chi, y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â'r thema cyfleoedd cyfartal? *Os na, prociwch*
 - a. Sut y mae'r modd yr ydych wedi cyflwyno neu weithgareddau eich rhaglen wedi cefnogi cyfleoedd cyfartal? *Prociwch am enghreifftiau penodol a manylion*
 - i. Pa effaith ydych chi'n ei feddwl y mae hyn wedi ei gael, ar grwpiau penodol o bobl ifanc er enghraifft? *Prociwch am fanylion am yr effaith ac ar ba grwpiau. Gall y grwpiau gynnwys pobl ifanc dan anfantais economaidd neu unrhyw nodweddion a ddiogelir: oedran, anabledd, ailaseinio rhywedd, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, tueddfryd rhywiol.*
 - b. A oes unrhyw agweddau o'r rhaglen nad ydynt wedi bod yn llwyddiannus wrth hyrwyddo cyfleoedd cyfartal?
 - c. Ym mha ffyrdd, hyd y gwyddoch chi, y mae'r lwfans hyfforddeion wedi effeithio ar y thema cyfle cyfartal? *Prociwch am fanylion, grwpiau penodol.*
 - i. A ydych yn meddwl bod lefel y lwfans wedi bod yn ddigonol? *Prociwch am fanylion. Holwch yn benodol am y lwfans lefel ymgysylltu.*
 - ii. Pa mor ddefnyddiol oedd y gallu i gynnig lwfans hyfforddi o ran gwella cyfleoedd cyfartal? *Prociwch am fanylion, grwpiau penodol.*
 - d. Ym mha ffyrdd, hyd y gwyddoch chi, y mae argaeledd cyllid ALN/ALS [Cefnogaeth Dysgu Ychwanegol/AngHenion Dysgu Ychwanegol] wedi effeithio ar y thema cyfleoedd cyfartal? *Prociwch am fanylion, a ddefnyddiwyd ac ati.*
- 7. Ym mha ffyrdd, hyd y gwyddoch chi, y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â'r thema datblygu cynaliadwy? *Os na, prociwch*
 - a. Sut y mae'r modd yr ydych wedi cyflwyno neu weithgareddau eich rhaglen wedi cefnogi datblygu cynaliadwy? *Prociwch am enghreifftiau penodol a manylion*
 - i. Pa effaith ydych chi'n ei feddwl y mae hyn wedi ei gael, ar grwpiau penodol o bobl ifanc er enghraifft? *Prociwch am fanylion*
 - ii. Sut ydych chi'n mesur neu werthuso effaith hyn?
 - b. A oes unrhyw agweddau o'r rhaglen nad ydynt wedi bod yn llwyddiannus wrth hyrwyddo datblygu cynaliadwy?
- 8. Ym mha ffyrdd, hyd y gwyddoch chi, y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn ymdrin â'r thema trechu tlodi? *Os na, prociwch*
 - a. Sut y mae'r modd yr ydych wedi cyflwyno neu weithgareddau eich rhaglen wedi cefnogi trechu tlodi? *Prociwch am enghreifftiau penodol a manylion*
 - i. Pa effaith ydych chi'n ei feddwl y mae hyn wedi ei gael, ar grwpiau penodol o bobl ifanc er enghraifft? *Prociwch am fanylion*

- b. A oes unrhyw agweddau o'r rhaglen nad ydynt wedi bod yn llwyddiannus wrth hyrwyddo trechu tlodi?

Adran 3: Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru)

Fel y gwyddoch, efallai, mae'n ofynnol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru weithio tuag at saith nod a osodwyd fel rhan o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Y rhain yw: Cymru lewyrchus, Cymru gydnerth, Cymru iachach, Cymru sy'n fwy cyfartal, Cymru o gymunedau cydlynus, a Chymru o ddiwylliant ac iaith Gymraeg fywiog a Chymru sy'n gyfrifol ar lefel byd-eang.

9. Heblaw yr hyn yr ydych wedi ei grybwyll yn barod, ym mha ffyrdd, hyd y gwyddoch chi, y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cefnogi'r nodau hyn? *Prociwch ar bob nod na fydd wedi cael ei drafod ac am enghreifftiau penodol.*

Atodiad E: Canllaw trafod ar gyfer arolwg dysgwyr

Bore, prynhawn, nos da. Fy enw yw o Wavehill, ymgynghoriaeth ymchwil a gwerthuso. Os gwelwch yn dda a gaf i siarad gyda <YMATEBWR A ENWYD>?

Am yr ymchwil

Sefydliad ymchwil cymdeithasol ac economaidd annibynnol yw Wavehill sy'n gwerthuso Rhaglen Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru sy'n anelu at helpu pobl ifanc i fynd i waith neu addysg bellach. Rydym yn deall eich bod wedi cymryd rhan yn y rhaglen ac fe fyddem yn hoffi cael eich adborth am y profiad.

Mae eich barn yn bwysig iawn i helpu Llywodraeth Cymru i ddeall effeithiolrwydd y rhaglen wrth helpu pobl ifanc i addysg bellach neu waith. Bydd y cyfweiliad yn cymryd tua 15 munud. Gwirfoddol yw cymryd rhan yn yr arolwg, ond rydym yn mawr obeithio y byddwch yn cymryd rhan

Bydd unrhyw sylwadau a wneir gennych yn gyfrinachol a dim ond ar gyfer diben ymchwil a gwerthuso y bydd y wybodaeth y byddwch yn ei rhoi yn cael ei defnyddio. Ni fydd modd i sylwadau y byddwch yn eu gwneud gael eu cysylltu â chi. Mae hyn yn golygu y bydd yn amhosibl i unrhyw un eich adnabod oddi wrth unrhyw adroddiadau cyhoeddedig oherwydd bydd y wybodaeth yn ddienw.

Mae'n bwysig nodi hefyd, nad yw'r tîm sy'n cynnal y gwerthusiad yn gweithio yn uniongyrchol i Lywodraeth Cymru, eich cyflogwr nag unrhyw un o'r sefydliadau sy'n ymwneud â darparu nac ariannu'r prosiect hwn.

Gwerthusiad *annibynnol* yw hwn.

Sylwer: os hoffech gael gwybodaeth bellach am y prosiect hwn, sut y bydd eich data yn cael ei ddefnyddio a'ch hawliau dan ddeddfau diogelu data gweler y dudalen we Hyfforddeiaethau <http://www.wavehill.com/Traineeships-learners-pn>

A hoffech gael amser i adolygu'r hysbysiad preifatrwydd? Hoffwn/Na

A ydych yn fodlon parhau â'r cyfweiliad? Ydw/Na (os na dirwynwch yr arolwg i ben) Nodwch os gwelwch yn dda y gallwch ddwyn y cyfweiliad i ben ar unrhyw amser os byddwch yn penderfynu nad ydych am barhau.

Os bydd angen

- Mae'r Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd yn helpu i ariannu cyrsiau a darpariaeth sy'n anelu at wella sgiliau yn gysylltiedig â gwaith. Gall hyn gynnwys hyfforddiant yn y dosbarth neu'r tu allan iddo; profiad gwaith; a datblygu personol a chymdeithasol.
- Efallai eich bod wedi bod ar gwrs heb sylweddoli ei fod wedi ei ariannu trwy'r Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd.
- Bydd yr holl wybodaeth a gesglir yn cael ei thrin yn hollol gyfrinachol. Bydd unrhyw ganlyniadau o'r arolwg hwn yn cael eu cyhoeddi ar ffurf ddienw.
- Bydd yr holl gyfweiliadau yn cadw'n gaeth at God Ymddygiad y Gymdeithas Ymchwil Marchnad

- Y cyswllt yn Wavehill yw Oliver Allies a Louise Petrie os hoffent gael gwybod rhagor am yr arolwg
- Y cyswllt yn Llywodraeth Cymru yw Hannah Davies ar hannah.davies018@llyw.cymru dyma [dudalen ar y we](#) gyda mwy o wybodaeth am y gwerthusiad.
 - Rhoddwyd manylion yr ymatebwyr i ni gan Lywodraeth Cymru.
 - Hollol wirfoddol yw cymryd rhan yn yr astudiaeth, ond rydym yn mawr obeithio y byddwch yn cymryd rhan.

Cwestiynau i'w trafod

Rydym yn deall eich bod wedi cael cefnogaeth trwy'r Rhaglen Hyfforddeiaethau a roddwyd trwy xxx [darparwr ar y gronfa ddata] a'ch bod wedi cymryd rhan rhwng xxx a yyy, a ydych yn cofio hyn? Y/N **[Os na dowch ar arolwg i ben]**

A ydych yn fodlon ateb cwestiynau am eich profiad? Y/N **[Os na dowch ar arolwg i ben]**

1. A fydddech yn hoffi gwneud y cyfweiliad yn Gymraeg neu yn Saesneg? Cymraeg/Saesneg (os NAD ydych yn rhugl yn y Gymraeg trosglwyddwch i gyfwelydd Cymraeg os oes un ar gael neu gytuno ar amser pan fyddai cyfwelydd Cymraeg yn gallu eu ffonio).
2. Hoffwn eich holi am sut y gwnaethoch fynd ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau.
 - a) Sut wnaethoch chi glywed gyntaf am y Rhaglen Hyfforddeiaethau? AGORED – codiwch fel:
 - I. Cynghorydd Gyrfa Cymru
 - II. Darparwr Hyfforddeiaeth
 - III. Athro ysgol/gyrfaeodd
 - IV. Rhiant neu Ffrind
 - V. Arall, noder os gwelwch yn dda _____
 - VI. Trwy eich ymchwil eich hun
 - b) Pwy roddodd wybodaeth i chi am y Rhaglen Hyfforddeiaethau? Ai...
 - I. Cynghorydd Gyrfa Cymru
 - II. Darparwr Hyfforddeiaeth
 - III. Athro ysgol/gyrfaeodd
 - IV. Rhiant neu Ffrind
 - V. Arall, nodwch
 - VI. Trwy eich ymchwil eich hun
 - c) Ai oherwydd unrhyw un o'r rhesymau canlynol y gwnaethoch gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau (*bydd trefn yr ymatebion a ddarllenir yn cael ei newid ar hap*):
 - I. **Argymhellodd** cynghorydd y dylech roi cynnig ar y rhaglen gan ei bod yn addas i'ch anghenion.
 - II. **Dywedodd** cynghorydd y dylech fynd ar y rhaglen gan ei bod yn addas i'ch anghenion.
 - III. I ddatblygu mwy o amrywiaeth o sgiliau a/neu wybodaeth.
 - IV. I wella/ehangu eich dewisiadau o ran gyrfa.
 - V. I'ch helpu i gael gwaith.
 - VI. I wella eich cyfleoedd o ran gyrfa a thâl yn y dyfodol.
 - VII. I'ch helpu i symud ymlaen i gwrs addysg, hyfforddiant neu ddysgu arall.
 - VIII. I gael profiad gwaith
 - IX. Arian

- X. Oherwydd bod ffrind yn ei wneud
- XI. I gael hyder
- XII. Roeddwn yn methu cael lle ar y cwrs yr oeddwn ei eisiau
- XIII. Dim un o'r uchod
- XIV. Unrhyw resymau eraill? Noder _____
- XV. Dim yn gwybod (PEIDIWCH Â'I DDARLLEN YN UCHEL)

3. A ydych yn teimlo eich bod wedi cael digon o wybodaeth am y Rhaglen Hyfforddeiaethau cyn dechrau eich Hyfforddeiaeth? AGORED – cofnodwch fel Y/N/DG
- a) Os Y/N Pam eich bod yn dweud hynny?
4. A oedd gennych unrhyw ran wrth ddewis eich darparwr hyfforddiant? Os oedd, esboniwch os gwelwch yn dda.
5. A ydych yn cofio cael rhyw fath o gynefino neu weithgareddau rhagarweiniol pan wnaethoch ddechrau ar y rhaglen? AGORED – cofnodwch fel Y/N/DG
- a) (os ydw) Beth oedd y gweithgareddau?
- b) Pa mor ddefnyddiol oeddech chi'n gweld y gweithgareddau?
Defnyddiol iawn, defnyddiol, , ddim yn ddefnyddiol o gwbl
6. A ydych chi'n cofio datblygu cynllun dysgu gyda'r darparwr hyfforddiant? AGORED – cofnodwch fel Y/N/DG
- a) (os ydw) Pa mor ddefnyddiol oeddech chi'n gweld y broses hon?
- i. Defnyddiol iawn
 - ii. Defnyddiol
 - iii. Ddim yn ddefnyddiol o gwbl
- b) **[Os defnyddiol]** Ym mha ffyrdd yr oedd yn ddefnyddiol?
- c) **[Os nad yn ddefnyddiol]** Ym mha ffyrdd nad oedd yn ddefnyddiol?
7. a) A oedd yr Hyfforddeiaeth yn cynnwys unrhyw un o'r canlynol?
- I. Lleoliad gwaith gyda chyflogwr
 - II. Lleoliad gwaith gyda phrosiect cymunedol
 - III. Lleoliad gwaith gyda sefydliad gwirfoddol
 - IV. Dysgu mewn canolfan hyfforddi
 - V. Dim un o'r uchod
 - VI. Ddim yn gwybod / ddim yn cofio (PEIDIWCH Â'I DDARLLEN)
 - VII. Arall
- b) **[Os wedi gweithio ar leoliad gwaith]** Faint o leoliadau gwaith wnaethoch chi?
AGORED – cofnodwch rif
- c) Wrth feddwl am y lleoliad diwethaf a wnaethoch chi; a allwch chi amlinellu beth oedd o a gyda phwy? AGORED
PROCIWCH
- i. Pa swydd oeddech chi'n ei gwneud ar y lleoliad?
 - ii. Am ba mor hir wnaeth y lleoliad bara?
 - iii. Pa mor ddefnyddiol oeddech chi'n gweld y lleoliad?
- a) Pam ydych chi'n dweud hynny?
8. A...
- a) Wnaeth eich darparwr hyfforddiant ofyn i chi pa fath o waith yr oeddech am ei wneud? AGORED – cofnodwch fel D/N/DG

- b) Oeddech chi'n teimlo bod gennych ddewis o leoliadau gwahanol fel y gallech ddewis un oedd yn cyfateb agosaf i'r hyn yr oedd gennych ddiddordeb ynddo?
AGORED – cofnodwch fel D/N/DG

9. Wnaethoch gael unrhyw gefnogaeth ariannol ychwanegol dros y lwfans hyfforddi wythnosol? AGORED – cofnodwch fel D/N/DG

Os do, ar gyfer beth y'i defnyddiwyd? h.y. i helpu gyda chostau teithio, gofal plant ac ati?

10. A wnaethoch dderbyn unrhyw hyfforddiant arall? AGORED – cofnodwch fel D/N/DG

- a) Os Do - A allwch ei ddisgrifio?
b) Pa mor ddefnyddiol oeddech chi'n ei weld?

11. A wnaethoch gael cefnogaeth o ran unrhyw un o'r canlynol (do/na):

- a) Technegau cyfweliad
b) Ysgrifennu CV
c) Ceisiadau swyddi
d) help gyda rhifau/darllen neu ysgrifennu

12. Cyn dechrau'r Hyfforddeiaeth, a gawsoch y cynnig iddi gael ei chynnig yn...?

	Do	Na	Ddim yn gwybod
Gymraeg yn unig			
Saesneg yn unig			
Cyfuniad o Gymraeg a Saesneg			

13. A gyflwynwyd yr Hyfforddeiaeth yn Gymraeg yn unig, yn Saesneg yn unig neu mewn cyfuniad o Gymraeg a Saesneg?

- a) Cymraeg yn unig
b) Saesneg yn unig
c) Cyfuniad o Gymraeg a Saesneg
d) Dim yn Cofio / Dim yn gwybod (PEIDIWCH Â'I DDARLLEN)

14. A sut fydddech chi wedi dymuno i'r Hyfforddeiaeth gael ei rhoi, yn...?

- a) Gymraeg yn unig
b) Saesneg yn unig
c) Cyfuniad o Gymraeg a Saesneg
d) Dim yn gwybod (PEIDIWCH Â'I DDARLLEN)

15. Ac ar gyfer eich Hyfforddeiaeth a wnaethoch fynd i leoliad lle'r oedd y Gymraeg yn cael ei defnyddio? AGORED – cofnodwch fel D/N/DG

Sefyllfa cyn dechrau ar y rhaglen

Fe fyddwn yn awr yn hoffi gofyn rhai cwestiynau am yr hyn yr oeddech yn ei wneud cyn yr Hyfforddeiaeth.

16. Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio yr hyn yr oeddech yn ei wneud yn bennaf cyn dechrau ar y rhaglen:

- a) Mewn hyfforddiant / addysg
b) Gofalwr
c) Profiad Gwaith/ interniaeth

- d) Gweithio gyda Gyrfa Cymru neu wasanaethau ieuenctid i helpu i baratoi am waith
- e) Yn ddi-waith yn chwilio am waith
- f) Yn ddi-waith – salwch tymor hir
- g) Rhiant/gwarcheidwad yn aros gartref
- h) Gwirfoddoli
- i) Arall

17. Cyn cychwyn ar y rhaglen a fyddech chi'n dweud eich bod:

- a) Yn teimlo yn ddryslyd am eich camau nesaf?
- b) Yn ansicr sut i ddod o hyd i waith?
- c) Yn ansicr pa gwrs coleg i'w ddilyn?
- d) Yn ansicr ble y gallech chi fynd i gael help?

18. A oedd gennych unrhyw brofiad o waith cyflogedig cyn y rhaglen? AGORED – cofnodwch fel Oedd/Na/Dim yn gwybod

- a) **[Os oedd]** Allwch chi ddweud wrthyf amdano os gwelwch yn dda?
 - i. Prociwch am gyflogwr, pryd, pa mor hir,

19. A oes gennych anabledd (anhawster dysgu) neu gyflwr iechyd (corfforol neu feddyliol) sydd wedi ei gwneud hi'n anodd i chi ddod o hyd i waith? AGORED – cofnodwch fel O/N

- a) Os Oes - a gawsoch unrhyw gefnogaeth i'ch helpu i gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau? Allwch chi ddweud wrthyf amdano?

Sefyllfa Ers y Rhaglen Hyfforddeiaethau

20. Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio yr hyn yr ydych yn ei wneud ar hyn o bryd orau?

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| a) Gweithio amser llawn | g) Profiad Gwaith |
| b) Yn gweithio rhan amser | h) Di-waith yn chwilio am waith |
| c) Hunangyflogedig | i) Di-waith – salwch tymor hir |
| d) Mewn hyfforddiant / addysg gartref | j) Rhiant/gwarcheidwad yn aros |
| e) Gofalwr | k) Gwirfoddoli |
| f) Arall | |

Os atebwyd 21 a, b, neu c – fel arall ewch i c28

21. Pa mor bwysig oedd y Rhaglen Hyfforddeiaethau y gwnaethoch gymryd rhan ynddi i'ch helpu i gael gwaith/fynd yn hunangyflogedig?

Pwysig iawn. Dim yn bwysig o gwbl

22. **(Os wedi ateb 21 a neu b) – fel arall ewch i c28** A yw eich swydd bresennol gyda'r cyflogwr a roddodd leoliad Hyfforddeiaeth i chi? AGORED – cofnodwch fel Y/N

- a) Os N - a allwch chi ddisgrifio yn fyr sut y cawsoch y swydd hon?

23. Ai hon yw'r swydd gyntaf i chi ei chael ers cael cefnogaeth gan y Rhaglen Hyfforddeiaethau? AGORED – cofnodwch fel I/N

- a) **[Os na]** Pa swyddi eraill ydych chi wedi eu cael ers cael cefnogaeth trwy'r Rhaglen *(y cyfwelydd i gasglu'r nifer o swyddi ar cyfnod o amser ym mhob swydd)*
- b) Ym mha fis wnaethoch chi ddechrau eich swydd ddiweddaraf?

24. A yw'r swydd hon?

- a) Yn barhaol
- b) Yn dymhorol, achlysurol neu dros dro
- c) Dan gontract am gyfnod penodedig
- d) Neu fath arall o swydd nad yw'n barhaol
- e) Ddim yn gwybod__ (PEIDIWCH Â'I DDARLLEN)

25. Faint o oriau'r wythnos, ar gyfartaledd, ydych chi'n eu gweithio fel arfer – ac eithrio egwyl i fwyta ond yn cynnwys unrhyw oramser gyda thâl?

- a) 40 awr neu fwy yr wythnos
- b) 16 i 39 awr
- c) Llai nag 16 awr
- d) Mae'n amrywio, mae'n gontract dim oriau

26. A allech chi ddisgrifio eich swydd bresennol yn gryno i ni gan gynnwys teitl eich swydd?
AGORED

[Wedi ei godio i SOC ar ôl yr arolwg]

Yn awr ewch i c29

27. [Os wedi ateb 21 h], pa un os unrhyw un o'r pethau canlynol sy'n ei gwneud yn anodd i chi ddod o hyd i waith ar y funud?

- a) Diffyg cymwysterau neu sgiliau
- b) Diffyg profiad gwaith perthnasol
- c) Diffyg gofal plant fforddiadwy
- d) Bod â chyfrifoldebau gofalu eraill
- e) Dibyniaeth ar alcohol neu gyffuriau
- f) Salwch corfforol neu feddyliol
- g) Anabledd
- h) Oedran
- i) Bod â chofnod troseddol
- j) Diffyg swyddi addas
- k) Anawsterau teithio a'i bod yn anodd cyrraedd gwaith addas
- l) Dim ond am weithio rhan amser
- m) Credu na fydddech yn well allan yn ariannol wrth weithio
- n) Diffyg hyder
- o) Diffyg cefnogaeth

Manteision y Rhaglen

28. Pa rannau o'r gefnogaeth ydych chi'n deimlo sydd wedi bod fwyaf defnyddiol i chi a pham?
(ateb agored)

29. Wrth feddwl am y Rhaglen Hyfforddeiaethau, a ydych yn teimlo eich bod wedi cael budd yn unrhyw un o'r ffyrdd canlynol? (*trefn ar hap*)

- a) Cymryd rhan mewn mwy o weithgareddau gwirfoddol neu gymunedol
- b) Cael cymwysterau
- c) Yn gliriach am yr hyn yr ydych am ei wneud yn eich bywyd
- d) Mwy hyderus am eich gallu
- e) Yn gliriach am yr ystod o ddewisiadau sydd ar gael i chi

- f) Yn teimlo yn well amdanoch eich hun yn gyffredinol
- g) Yn ystyried neu yn sefydlu eich busnes eich hun neu yn hunangyflogedig
- h) Gwell cyfleoedd gwaith neu yrfa
- i) Teimlo yn iachach
- j) Gwell cyflog
- k) Gwell cyfleoedd o ran cyflog
- l) Wedi dod i adnabod ffrindiau newydd
- m) Wedi magu diddordeb mewn diddordebau newydd er enghraifft ymuno â chlwb neu gymdeithas
- n) Gwell sgiliau i ddod o hyd i waith
- o) Gwell sgiliau rhifau/darllen neu ysgrifennu
 - i. Faint yn well ydych chi'n meddwl yw eich cyfleoedd gwaith tymor hir yn awr nag yr oeddent cyn i chi gael y gefnogaeth? Cyfan gwbl
 - ii. Rhannol
 - iii. Dim o gwbl

a) **[Os cyfan gwbl neu rannol]** A yw hynny oherwydd y gefnogaeth yr ydych wedi ei chael?

- i. A yw am unrhyw reswm arall hefyd? (esboniwch os gwelwch yn dda)

30. A yw'r gefnogaeth yr ydych wedi ei chael wedi newid y ffordd yr ydych yn teimlo am addysg neu hyfforddiant mewn unrhyw ffordd? (ydy/na)

- a) **[Os ydy]** – ym mha ffyrdd
- b) **[Os na]** Esboniwch pam

31. **[Os yn ddi-waith]** A yw'r gefnogaeth yr ydych wedi ei chael wedi newid y ffordd yr ydych yn teimlo am gael gwaith?

- a) **[Os ydy]** – ym mha ffyrdd
- b) **[Os na]** esboniwch pam?

32. Pa un, os unrhyw un, o'r sgiliau canlynol yr ydych yn teimlo eich bod wedi eu meithrin neu eu gwella wrth gymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau? (trefn ar hap)

- a) Sgiliau yn gysylltiedig â swydd benodol
- b) Sgiliau datrys problemau
- c) Sgiliau gweithio mewn tîm
- d) Sgiliau trefnu
- e) Darllen
- f) Ysgrifennu
- g) Sgiliau rhifedd
- h) Gweithio gyda chyfrifiaduron / TGC Sgiliau cyfathrebu
- i) Sgiliau trin cwsmeriaid
- j) Sgiliau chwilio am waith, ysgrifennu CV neu gyfweliad
- k) Sgiliau Saesneg
- l) Sgiliau Cymraeg
- m) Unrhyw sgiliau eraill?

33. Ac a ydych yn teimlo eich bod wedi ennill rhywbeth o ddilyn y rhaglen o ran:

- Hyder?

- Cymhelliad?
- Deall byd gwaith?
- Gwybodaeth am gyflogwyr yn eich ardal?
- Gwybodaeth am yr hyn sydd gan gyflogwyr ei eisiau?
- Gwybodaeth am yr hyn sydd ei angen i fynd i mewn i'r math o swydd y mae gennych chi ddiddordeb ynddi?

34. Pa mor debygol yw hi y byddech wedi cael y sgiliau hyn yn rhywle arall oni bai eich bod wedi cymryd rhan yn yr Hyfforddeiaeth?

Yn bendant O bosibl Yn bendant ddim

35. Ar ydych wedi gallu defnyddio'r hyn yr ydych wedi ei ddysgu ar y Rhaglen Hyfforddeiaethau (ac os yn gweithio ar hyn o bryd) yn eich gwaith?

- Do
- Na
- Dim eto, ond dwi'n gwybod y byddaf
- Dim yn gwybod/ddim yn siŵr

36. I ba raddau yr ydych yn cytuno neu anghytuno â'r datganiadau canlynol (gan ddefnyddio graddfa o anghytuno yn bendant, anghytuno, ddim yn cytuno nac anghytuno, cytuno neu gytuno'n bendant)

- Mae fy nealltwriaeth o'r hyn y mae cyflogwyr yn ei ddisgwyl gennyf wedi gwella o ganlyniad i'r Hyfforddeiaeth
- Rwy'n teimlo yn fwy parod i weithio o ganlyniad i'r Hyfforddeiaeth

37. Wrth edrych yn ôl, petaech yn dechrau eto, a fyddech chi

- Yn dilyn Hyfforddeiaeth yn yr un lle
- Yn dilyn Hyfforddeiaeth mewn lle gwahanol
- Yn gwneud Hyfforddeiaeth wahanol
- Dim yn gwneud yr Hyfforddeiaeth
- Dim yn gwybod

38. Beth oedd y rhan fwyaf defnyddiol o'r hyfforddiant?

39. Beth oedd y rhan leiaf defnyddiol o'r hyfforddiant?

40. A fyddech yn argymhell y Rhaglen Hyfforddeiaethau i'ch teulu a'ch ffrindiau?

- Pam ydych chi'n dweud hynny?

Atodiad F: Canllaw trafod ar gyfer arolwg cyflogwyr

Am yr ymchwil

Sefydliad ymchwil cymdeithasol ac economaidd annibynnol yw Wavehill sy'n gweithio mewn partneriaeth â'r Sefydliad Dysgu a Gwaith (L&W) i werthuso Rhaglen Hyfforddeiaethau Llywodraeth Cymru a ariannwyd gan yr ESF am y cyfnod Ionawr 2015 hyd Fawrth 2019.

Hoffem gael eich barn am y rhaglen, gan gynnwys yr ymgysylltu cychwynnol, ei deiliannau a'r lleoliad ei hun.

Y Gwerthusiad

Mae eich barn yn bwysig gan ei bod yn helpu Llywodraeth Cymru i ddeall effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith y Rhaglen Hyfforddeiaethau.

Cyfrinachedd

Bydd unrhyw sylwadau a wneir gennych yn gyfrinachol a dim ond ar gyfer diben ymchwil a gwerthuso y bydd y wybodaeth y byddwch yn ei rhoi yn cael ei defnyddio. Defnyddir y wybodaeth a roddir i ni yn yr ymchwil fel sail ar gyfer datblygu gweithgareddau ymchwil pellach, ac adroddiadau interim a therfynol. Ni fyddwn yn defnyddio enwau unrhyw unigolion wrth lunio adroddiad. Gellir defnyddio dyfyniadau o'r drafodaeth yn yr adroddiad ond ni fydd y rhain yn cael eu tadogi i'r rhai a gymerodd ran yn ôl enw.

Mae'n bwysig nodi hefyd, nad yw'r tîm sy'n cynnal y gwerthusiad yn gweithio i Lywodraeth Cymru, eich cyflogwr nag unrhyw un o'r sefydliadau sy'n ymwneud â darparu nac ariannu'r prosiect hwn.

Gwerthusiad *annibynnol* yw hwn.

Sylwer: os hoffech gael gwybodaeth bellach am y prosiect hwn, sut y bydd eich data yn cael ei ddefnyddio a'ch hawliau dan ddeddfau diogelu data gweler [y dudalen gwe Hyfforddeiaethau](#)

Cwestiynau i'w trafod

Adran 1: Cyd-destun

1. A allech chi gyflwyno eich hun a'ch busnes os gwelwch yn dda.
 - a) Pa gynnyrch ydych chi'n eu creu a/neu wasanaethau yr ydych yn eu darparu?
 - b) Beth yw eich rôl yn y busnes?
2. A allwch gofio am ba hyd yr ydych wedi cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau?
3. A thua faint o gyfranogwyr Hyfforddeiaethau sydd wedi cael lleoliad gyda'ch sefydliad ers Ionawr 2015?
4. Sut wnaethoch chi glywed gyntaf am y Rhaglen Hyfforddeiaethau?

5. Cyn ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau, a wnaethoch chi...
 - a) Ofyn am/dderbyn unrhyw wybodaeth am beth oedd y rhaglen?
 - i. (os do) pa mor ddefnyddiol oedd hyn?
 - b) Siarad â darparwr hyfforddiant am y rhaglen?
 - i. (os do) pa mor ddefnyddiol oedd hyn?
6. Pam wnaethoch chi benderfynu ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau?
7. Yn eich barn hi, beth yw nodau allweddol y Rhaglen Hyfforddeiaethau i:
 - a) Bobl Ifanc?
 - b) Gyflogwyr?
8. A ydych yn gyfarwydd â gwahanol haenau'r Rhaglen Hyfforddeiaethau – Ymgysylltu, Lefel 1 a'r Bont i Gyflogaeth? Ydw/Na
 - a) (os ydw) Ar ba haen ydych chi'n cysylltu â chyfranogwyr arni a pham?
9. Ym mha ffyrdd (os o gwbl) y mae cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi dod yn rhan o'ch strategaethau recriwtio (o ran prentisiaethau a swyddi)?
10. A ydych wedi ymwneud ag unrhyw raglenni Dysgu yn y Gwaith eraill gan Lywodraeth Cymru e.e. Twf Swyddi Cymru, Prentisiaethau neu Esgyn? [Os do, nodwch y manylion os gwelwch yn dda]
 - a) [Os do] O'ch safbwynt chi fel cyflogwr, i ba raddau ydych chi wedi gallu cysoni'r Rhaglen Hyfforddeiaethau â [Rhaglen Dysgu yn y Gwaith Llywodraeth Cymru]?
11. A ydych wedi gwneud unrhyw beth i ehangu mynediad ar gyfer rhai grwpiau o unigolion (e.e. pobl ag anableddau, menywod, unigolion BAME a'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu)?

Adran 2: Proses ymgysylltu

12. Beth yw'r dull a ddefnyddir i ddewis unigolyn ar gyfer lleoliad Hyfforddeiaeth yn eich sefydliad?
 - a) Pa wybodaeth, os o gwbl, ydych chi yn ei chael am bobl ifanc gan y darparwr hyfforddiant?
 - b) I ba raddau wnaeth y wybodaeth a roddwyd adlewyrchu eich profiad chi o'r person ifanc?
 - c) Yn eich barn chi, pa mor effeithiol yw'r dull hwn?
 - i. A all rhywbeth gael ei wella?
13. Ar ôl i'r lleoliad gael ei gadarnhau, pa ddull ydych chi'n ei ddefnyddio wedyn gyda'r unigolyn cyn iddynt ymuno â chi ar leoliad?
 - a) A oes prosesau penodol a ddefnyddir i ymdrin ag anghenion o ran sgiliau a hyfforddiant?
14. Wrth feddwl am y broses gyfeirio a'r amser y maent gyda chi ar leoliad, yn eich barn chi, pa mor effeithiol yw,
 - a) Y gefnogaeth a roddir i chi gan y darparwr hyfforddiant?
 - b) Y gefnogaeth a roddir i'ch dysgwyr gan y darparwr hyfforddiant?
 - i. Pam ydych chi'n dweud hyn?

Adran 3: Lleoli cyfranogwyr

15. Pa fath o weithgareddau y mae pobl ifanc o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn eu gwneud fel rhan o'u lleoliad yn eich sefydliad?
- Beth mae'r gweithgareddau hyn yn anelu at ymdrin â nhw i...
 - Yr unigolyn
 - Eich sefydliad
16. Pa rwystrau/sialensiau penodol/nodweddiadol ydych chi yn eu hwynebu ymhlith y bobl ifanc yma yr ydych wedi eu cymryd trwy leoliad Hyfforddeiaeth?
- Pa gefnogaeth (os o gwbl) ydych chi yn ei rhoi i helpu i ymdrin â/oresgyn y rhain?
 - Pa gefnogaeth (os o gwbl) ydych chi yn ei chael gan y darparwr yn y meysydd hyn?
17. Yn eich barn, pa fanteision y mae cyfranogwr yn eu cael allan o leoliad yn eich sefydliad?
- Pa newidiadau ydych chi'n eu gweld yn y person ifanc wrth iddo/iddi symud trwy'r lleoliad?
 - A oes unrhyw sialensiau penodol y maent yn eu hwynebu?
 - [Os oes] Sut, os o gwbl, y maent yn cael eu goresgyn?
18. Yn eich barn hi, beth yw cryfderau allweddol dyluniad presennol y Rhaglen Hyfforddeiaethau?
- Sut, os o gwbl, y gall hyn gael ei gryfhau?
19. Pa wendidau sydd yn nyluniad presennol y Rhaglen Hyfforddeiaethau?
- Sut, os o gwbl, y gall y rhain gael eu goresgyn?
20. I ba raddau y mae'r Gymraeg yn cael ei defnyddio yng ngweithrediad eich cwmni o ddydd i ddydd (dim o gwbl/i ryw raddau/i raddau pell/ansicr)
- (i raddau neu raddau pell) A allech chi amlinellu yn gryno ym mha ffyrdd y defnyddir y Gymraeg?
21. Pa mor bwysig i'ch sefydliad chi yw cael unigolyn â sgiliau Cymraeg (ddim yn bwysig o gwbl, rhywfaint yn bwysig, pwysig iawn)
- (os 'rhywfaint yn bwysig'/'pwysig iawn') A ydych wedi gallu cael person(au) ifanc i'ch lleoliad(au) gyda'r sgiliau iaith priodol?

Adran 4: Deilliannau

22. A yw ymwneud â'r Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi cael unrhyw effaith diriaethol ar eich busnes na fyddai wedi digwydd fel arall? E.e. ar y staff presennol, recriwtio, cynhyrchiant, gwasanaeth cwsmeriaid, codi ymwybyddiaeth gymdeithasol a manteision cymunedol?
- A oedd unrhyw ganlyniadau annisgwyl yn deillio o gymryd rhan yn y rhaglen?
23. A ydych wedi penodi un o gyfranogwyr y Rhaglen Hyfforddeiaethau i swydd barhaol ar ôl gorffen ei leoliad? (do/na)

- a) (os do) A fydddech wedi recriwtio heb gefnogaeth trwy'r Rhaglen Hyfforddeiaethau?
- b) (Os na) am ba resymau wnaethoch chi benderfynu peidio â rhoi swydd barhaol iddo/iddi?

24. I ba raddau (os o gwbl) y mae cymryd rhan yn y Rhaglen Hyfforddeiaethau wedi newid eich barn am bobl ifanc yn y gweithle?

25. A yw cymryd rhan yn y rhaglen wedi effeithio ar eich harferion recriwtio mewn unrhyw ffordd?

26. A fydddech yn argymhell y Rhaglen Hyfforddeiaethau i gyflogwyr eraill?

- a) Pam yr ydych yn dweud hynny?

27. Ym mha ffyrdd y gallai'r Rhaglen Hyfforddeiaethau gael ei gwella?

- a) Sut y gallai eich profiad chi fel cyflogwr o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau gael ei wella?

Casgliad:

28. A ydych chi ar hyn o bryd yn cymryd (neu yn bwriadu cymryd) cyfranogwyr y Rhaglen Hyfforddeiaethau (ydw/na)

- a) (Os ydw) A oes unrhyw gefnogaeth pellach y bydddech yn hoffi ei chael wrth gymryd cyfranogwyr yn y dyfodol?
- b) (Os na) beth yw'ch rhesymau am beidio â bod yn rhan o'r Rhaglen Hyfforddeiaethau bellach?

29. Yn eich barn chi, a oes unrhyw wersi y gellid eu dysgu o'r modd y mae'r Rhaglen Hyfforddeiaethau yn cael ei darparu ar hyn o bryd nad ydym wedi eu crybwyll yn barod?

- a) [Os oes] Esboniwch eich ateb os gwelwch yn dda.

30. A oes unrhyw gwestiwn yr oeddech chi'n disgwyl ei gael nad ydych wedi ei drafod?

Atodiad G: Canlyniadau Aseiad Effaith Atchweliad Llawn

Newidyn	Mynd i Swydd (logistig)	Cynnal Swydd am 3 mis (logistig)	Enillion, blwyddyn plws un (llinellol)	Enillion, blwyddyn plws dau (llinellol)	Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws un (llinellol)	Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws dau (llinellol)
(Rhyngdoriad)	-2.612**	-3.702**	-8250.6**	-6617.4**	-172.26**	-150.23**
Triniaeth	0.651**	0.656**	642.22**	1811.23**	33.65**	61.40**
Dysgu lefel mynediad	-0.633**	-0.655**	-1316.1**	-875.76**	-47.49**	-22.98**
Gwryw	0.254**	0.211**	785.55**	513.33**	4.96	2.10
Dim anhawster dysgu	0.468**	0.545**	634.20**	857.16**	25.23**	27.69**
Dim problem iechyd	0.546**	0.491**	1159.84**	625.53**	38.16**	15.79**
Oedran wrth ddechrau	0.127**	0.155**	510.24**	256.81**	14.02**	6.29**
Byw yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd	-0.098*	-0.098*	-83.12	-10.04	-7.43*	-0.28
Cefndir ethnig du	-0.314	-0.216	-1257.24*	-1022.83	-42.31*	-25.43
Cefndir Asiaidd	0.044	-0.067	-406.39	-537.31	-17.97	-17.97
Cefndir Ethnig Cymysg	-0.222	-0.285	-884.20*	-689.28	-25.53*	-10.92
Cefndir Ethnig Arall	-0.475	-0.460	-1795.7**	-253.39	-52.52**	-4.12
Cefndir Ethnig Anhysbys	0.376	-0.677	-593.10	-447.16	-22.32	-21.30

Newidyn	Mynd i Swydd (logistig)	Cynnal Swydd am 3 mis (logistig)	Enillion, blwyddyn plws un (llynellol)	Enillion, blwyddyn plws dau (llynellol)	Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws un (llynellol)	Dyddiau mewn gwaith, blwyddyn plws dau (llynellol)
Enillion wythnosol gros lleol	-0.001	-0.001	0.67	1.60	-0.03	0.03
Cyfradd gyflogaeth 16-24 yn lleol	0.014**	0.015**	21.73*	30.85**	0.86**	0.86**

Sylwer: * = cyfernod yn arwyddocaol yn ystadegol ar lefel 5%, ** = cyfernod yn arwyddocaol yn ystadegol ar lefel 1%.