

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ymchwil gymdeithasol

Rhif: 80/2014

www.cymru.gov.uk

Gwerthusiad o Dwf Swyddi Cymru: Adroddiad ar Ymadawyr Cynnar - Crynodeb

Gwerthusiad o Dwf Swyddi Cymru: Adroddiad ar Ymadawyr Cynnar - Crynodeb

Ipsos MORI

Barn yr ymchwilydd a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid barn Llywodraeth Cymru o reidrwydd.

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â:

Martina Aumeyr

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 02920 80 1125

Ebost: martina.aumeyr@wales.gsi.gov.uk

Ymchwil Gymdeithasol Llywodraeth Cymru, 16 Medi 2014

ISBN 978-1-4734-2128-8

© Hawlfraint y Goron 2014



Rhestr o acronymau

'Gwasanaeth Dewis Galwadau Ffôn' (TPS)

Cronfa Swyddi'r Dyfodol (FJF)

Twf Swyddi Cymru (JGW)

Asiant rheoli (MA)

Gwybodaeth rheoli (MI)

Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW)

Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol (NQF)

Pobl nad ydynt mewn Addysg, Cyflogaeth na Hyfforddiant (NEET)

Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC)

Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC)

Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO)

Llywodraeth Cymru (WG)

Crynodeb Gweithredol

Cefndir a dulliau

1. Fel rhan o'r gwerthusiad o Dwf Swyddi Cymru, a wnaethpwyd gan Ipsos MORI, Wavehill a WISERD, cafodd Ipsos MORI ei gomisiynu gan Lywodraeth Cymru i wneud ymchwil pellach i'r amgylchiadau a'r rhesymau pam y mae rhai pobl ifanc yn gadael eu contractau chwe mis gyda Thwf Swyddi Cymru'n gynnar. Lansiwyd Twf Swyddi Cymru ar 2 Ebrill 2012 a'i nod yw creu 4,000 o swyddi bob blwyddyn rhwng Ebrill 2012 a Mawrth 2016 ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed sy'n ddi-waith. Mae'n rhoi cyfle i bobl ifanc gael swydd am gyfnod o chwe mis, am yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu fwy, am o leiaf 25 awr yr wythnos hyd at uchafswm o 40 awr yr wythnos. Mae Llywodraeth Cymru'n rhoi ad-daliad i'r cyflogwr, ar sail yr isafswm cyflog cenedlaethol, hyd yn oed os yw'r cyflogwr yn dewis talu cyflog uwch i'r person ifanc.
2. Roedd pedwar prif nod i'r ymchwil hwn:
 - Asesu nodweddion pobl ifanc sy'n gadael swydd gyda Thwf Swyddi Cymru yn gynnar.
 - Edrych pwy oedd wedi penderfynu y dylai'r person ifanc adael a pham.
 - Edrych ar gyrchfannau ymadawyr cynnar.
 - Deall pa gefnogaeth arall y gellid ei chynnig i gyflogwyr a phobl ifanc er mwyn a) atal pobl ifanc rhag gadael swyddi'n gynnar, b) cael ymadawyr cynnar i ailymuno â'r rhaglen, neu c) helpu pobl ifanc i fynd ymlaen i astudiaeth bellach, hyfforddiant neu gyflogaeth (gan gynnwys prentisiaeth).
3. Defnyddiwyd dulliau amrywiol i gyflawni'r nodau hyn, gan gynnwys cyfweiliadau manwl dros y ffôn, arolygon dros y ffôn ac astudiaethau achos. Ceir disgrifiad manwl o'r dulliau hyn, gan gynnwys cyfyngiadau methodolegol yr ymchwil, ym Mhennod 1.

Prif ganfyddiadau

4. Mae'n debyg bod canran y bobl ifanc sy'n gadael Twf Swyddi Cymru'n gynnar rhwng 10 y cant a 33 y cant, ac yn debyg i ganran y bobl ifanc sy'n gadael rhaglen Cronfa Swyddi'r Dyfodol yn gynnar.¹ Mae'r ganran yn amrywio cymaint gan fod dwy ffynhonnell data wahanol wedi cael eu defnyddio ynghyd â dau ddull gwahanol o gyfrifo canran yr ymadawyr cynnar. Mae'r gwir nifer yn debygol o fod rywle yn yr ystod hon. Y ddwy ffynhonnell data yw ystadegau swyddogol Llywodraeth Cymru (sy'n cynnwys data am ymadawyr cynnar o elfen y sector preifat yn unig) a'r gronfa ddata gwybodaeth rheoli (sy'n cynnwys pob elfen ond nad oedd mor gyfredol â'r ystadegau swyddogol). Un dull yw cyfrifo nifer yr ymadawyr cynnar fel cyfran o'r holl rai sy'n gadael eu contractau, sy'n cynnwys y rhai sy'n cwblhau eu contractau (sy'n tueddu i roi amcan rhy uchel o'r gyfran). Y dull arall yw cyfrifo nifer yr ymadawyr cynnar fel cyfran o'r holl rai sy'n dechrau swyddi drwy'r rhaglen (mae hyn yn tueddu i roi amcan rhy isel o'r gyfran). Mae'r adroddiad hwn yn cyfeirio'n bennaf at y gyfradd a gyfrifwyd gan ddefnyddio'r ddau ddull a chan ddefnyddio'r data a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru sy'n ymdrin â phob elfen o'r rhaglen.
5. Mae ymadawyr cynnar yn debyg o ran proffil ar sawl ystyr i bobl ifanc sydd wedi cwblhau eu contractau, ond maent yn fwy tebygol o fyw mewn ardaloedd Cydgyfeirio ac yn llai tebygol o fyw yng Ngogledd Cymru. Maent hefyd yn fwy tebygol o gael mwy o dâl, er eu bod yn gweithio oriau tebyg i'r rhai hynny a gwblhaodd eu contractau. Fel y rhai hynny a gwblhaodd eu contractau, y rolau swyddi mwyaf cyffredin ar gyfer ymadawyr cynnar yw rolau gweinyddol ac ysgrifenyddol.
6. Roedd y rhan fwyaf o'r ymadawyr cynnar wedi gwneud y penderfyniad i adael eu hunain, a phenderfynodd cyfran helaeth o'r unigolion hyn adael oherwydd eu bod wedi cael gwaith cyflogedig yn rhywle arall. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod y swyddi eraill hyn naill ai'n swyddi â thâl gwell neu'n swyddi â chysylltiad agosach

¹ Mae'r gwerthusiad o Gronfa Swyddi'r Dyfodol yn nodi fel a ganlyn: '*data obtained from some case study areas indicates that around 32 per cent of those starting a job left it before 26 weeks, although Inclusion's survey of participants in case study areas gives a much lower drop-out rate of 15 per cent.*' Ffynhonnell: Tracy Fishwick, Pippa Lane a Laura Gardiner, *Future Jobs Fund: An independent national evaluation* (Llundain: Centre for Economic and Social Inclusion, 2011), darllenwyd ar-lein ar 30 Rhagfyr 2013 yn <http://www.cesi.org.uk/sites/default/files/publications/CESI_future_jobs_fund_evaluation.pdf>: 30.

â'r maes y byddai'r person ifanc yn hoffi datblygu gyrfa ynddo. Yr unigolion hyn hefyd yw'r rhai sydd fwyaf tebygol o ddweud y byddent wedi cael gwaith heb gymorth y rhaglen.

7. Mewn achosion lle mae ymadawyr cynnar yn cael eu diswyddo gan gyflogwyr, mae'r dystiolaeth yn dangos bod hyn yn amlach na pheidio oherwydd ymddygiad gwael (prydlondeb a phresenoldeb) ac agweddau gwael yn hytrach na lefelau sgiliau, ond roedd cyfran gymharol uchel o hyd o gyflogwyr a ddywedodd fod y person ifanc a gyflogwyd ganddynt yn methu â chyflawni'r gwaith i'r safon a oedd yn ofynnol (27 allan o 74 o gyflogwyr) ac roedd un deg naw y cant yn credu y gallai'r broses o sgrinio ymgeiswyr a chyfateb rolau swyddi fod yn well.
8. O'r ymadawyr cynnar hynny a adawodd am resymau ar wahân i gael swydd arall neu fynd yn hunangyflogedig, dywedodd 60 allan o 99 o'r rhai a ymatebodd i'r arolwg y byddent wedi aros yn eu swydd Twf Swyddi Cymru pe bai sylw wedi cael ei roi i'w rhesymau dros adael; fodd bynnag, dim ond 22 allan o 72 o ymadawyr cynnar ofynnodd am help gan eu cyflogwr, eu mentor, neu'r ddau, cyn penderfynu gadael. Yn ychwanegol at hyn, pan ofynnwyd iddynt mewn cwestiwn digymell pa fath o gefnogaeth fyddai wedi eu helpu i orffen eu contractau chwe mis, dywedodd 44 y cant o'r holl rai a ymatebodd i'r arolwg nad oedd dim byd y byddai eu cyflogwr neu eu mentor wedi gallu ei wneud i'w helpu i aros yn eu swydd. Yr awgrym mwyaf cyffredin o ran beth allai fod wedi eu helpu i aros oedd newid ymddygiad staff eraill neu'r ffordd yr oedd staff eraill yn eu trin (10 y cant), yn cael ei ddilyn gan ddatrys materion yn ymwneud â thâl (saith y cant), cael mwy o hyfforddiant (chwech y cant), cael sicrwydd o swydd barhaol ar ddiwedd y contract dros dro, gwella chyfathrebu a gwneud y rôl yn fwy diddorol (dau y cant i gyd). Roedd cyfran fwy fyth o'r cyflogwyr (71 y cant) yn credu na fyddai unrhyw gefnogaeth wedi helpu'r person ifanc oedd wedi cael ei recriwtio i gwblhau ei contract, er bod nifer fach wedi crybwyll cefnogaeth ar ffurf cymhelliant a mwy o gyflog.²
9. Gallai bodlonrwydd yn ei swydd fod yn un o'r prif ffactorau pam y byddai person ifanc yn debygol o aros yn ei swydd dros dro. Dim ond 42 y cant o'r ymadawyr cynnar oedd yn credu eu bod yn fodlon â'u swydd, o'i gymharu â 96 y cant o'r

² Roedd y cwestiwn hwn yn ddigymell.

rhai a gwblhaodd eu contractau. Canfu'r trafodaethau gydag ymadawyr cynnar hefyd fod diflastod yn y gwaith yn achosi anfodlonrwydd, yn ogystal â gwahaniaeth rhwng yr hyn roeddent yn disgwyl ei gael yn y swydd a'r hyn roeddent yn ei wneud mewn gwirionedd yn y swydd.

10. Dywedodd rhai ymadawyr cynnar eu bod wedi cael eu diswyddo gan eu cyflogwr neu eu bod wedi cytuno gyda'u cyflogwr i adael am resymau a oedd y tu hwnt i'w rheolaeth, gan gynnwys y cwmni'n rhoi'r gorau i fasnachu neu'r cwmni'n methu â thalu cyflog iddynt (pump o 41 o ymatebwyr) a'r cyflogwr yn methu â chynnal y swydd am fwy o amser (chwech o 41 o ymatebwyr). Fodd bynnag, pan edrychwyd yn fanylach ar rai o'r rhain drwy astudiaethau achos, roedd y cyflogwyr yn rhoi rhesymau eraill dros eu diswyddo.
11. Roedd gan y cyflogwyr ragor o awgrymiadau ynglŷn â beth y gallai Llywodraeth Cymru ei wneud er mwyn sicrhau bod rhagor o bobl ifanc yn cwblhau eu contractau chwe mis.³ Awgrymodd un o bob pump (22 y cant) y gallai hyfforddiant ychwanegol i bobl ifanc cyn iddynt ymuno â'r gweithlu fod yn ddefnyddiol er mwyn eu paratoi ar gyfer disgwyliadau a gofynion byd gwaith, a dywedodd 17 y cant fod angen i bobl ifanc fod yn fwy disgybledig a dysgu moesau gwaith. Roedd 19 y cant arall yn credu y gallai'r broses o sgrinio ymgeiswyr a'u cyfateb â rolau gwaith fod yn well, a dywedodd 13 y cant ohonynt fod angen monitro anghenion pobl ifanc a chyflogwyr yn well.
12. Roedd cyfran uchel iawn o ymadawyr cynnar (72 y cant) wedi bod mewn gwaith o leiaf unwaith ers gadael Twf Swyddi Cymru,⁴ ond mae'r rhai sy'n cael eu diswyddo gan eu cyflogwr yn llawer llai tebygol o fod mewn gwaith yn gyson na'r rhai sy'n dewis gadael (dim ond 14 allan o 37 o ymadawyr cynnar a gafodd ei diswyddo oedd yn gweithio ar adeg yr arolwg o'i gymharu â 29 allan o 55 o'r rhai a ddewisodd adael).
13. Er bod gwybodaeth rheoli gyfanredol ar gael, roedd yr wybodaeth rheoli ar lefel unigolion yn anghyflawn mewn cyfran uchel iawn o'r cofnodion o'r rhesymau dros adael ac o gyrchfannau ymadawyr cynnar ar yr adeg y gwnaethpwyd yr ymchwil

³ Roedd y cwestiwn hwn yn ddigymell.

⁴ Sail: Pob un o'r 121 o ymadawyr cynnar a oedd yn rhan o'r arolwg, gan gynnwys y rhai a adawodd yn gynnar i fynd i swydd arall a'r rhai a adawodd am resymau eraill.

hwn. Canfuwyd bod y 'Rheswm dros adael' naill ai ar goll neu'n anhysbys ar gyfer 38 y cant o gofnodion yr ymadawyr cynnar ac nid oedd cofnod o'r gyrchfan gyntaf ar gael ar gyfer pedwar o bob deg (42 y cant) o'r ymadawyr cynnar. O ganlyniad, mae'n anodd deall o'r wybodaeth rheoli pam bod y person ifanc wedi gadael a beth mae wedi bod yn ei wneud ers gadael Twf Swyddi Cymru.

14. Roedd y sesiynau mentora a ddarparwyd i'r bobl ifanc yn weddol gyfyngedig o ran amllder a dyfnder. Canfu'r cyfweiliadau ansoddol nad oedd pob person ifanc wedi cael cyfarfod wyneb-yn-wyneb bob mis ac, yn lle hynny, bod y sesiynau dal i fyny'n aml yn cynnwys galwad ffôn, a bod posibilrwydd na fyddai ymgais arall i gysylltu pe na bai'r person ifanc yn ateb y tro cyntaf. O ganlyniad, nid oedd rhai o'r ymadawyr cynnar yn cofio cael mentor, yn enwedig os na wnaethant aros yn hir iawn yn eu swydd. Canfuwyd o'r trafodaethau gyda'r mentoriaid fod ganddynt yn aml lwyth achosion mawr iawn dros ardal ddaearyddol fawr a'i bod hi'n anodd cysylltu â'r bobl ifanc oedd ar y rhaglen Twf Swyddi Cymru. Yn yr un modd, yn aml iawn nid oedd cyfweiliadau gadael, a oedd i fod i gael eu cynnal gyda phobl ifanc pan fyddent yn gadael eu swydd gyda Thwf Swyddi Cymru, yn cael eu cynnal, a hynny mewn rhai achosion gan nad oedd y person ifanc neu'r cyflogwr yn dweud wrth y mentoriaid bod y person ifanc yn gadael. Nid oedd enwau a rhifau ffôn mentoriaid pobl ifanc yn cael eu casglu a'u cofnodi fel rhan o'r wybodaeth rheoli ac mae hynny'n golygu na ellir cyfateb mentoriaid unigol â chofnodion pobl ifanc i ganfod patrymau mewn perfformiad.

Argymhellion

15. Argymhellir bod rhai meysydd sy'n ymwneud yn benodol ag ymadawyr cynnar yn cael eu gwneud yn orfodol yng ngwybodaeth rheoli'r prosiect ac yn cael eu safoni, proses y mae Llywodraeth Cymru wedi'i dechrau. Dylai'r meysydd gorfodol yn yr wybodaeth rheoli a gesglir fel mater o drefn gynnwys 'Rheswm dros adael' a dylid dewis ymatebion o gwymplen er mwyn sicrhau eu bod wedi'u safoni, a rhoi cyfarwyddyd i asiantau rheoli ynglŷn â sut i ddewis y rheswm cywir.
16. Argymhellir bod enwau a rhifau ffôn mentoriaid yn cael eu cynnwys yn y gronfa ddata, ac yn cael eu gwneud yn orfodol, ar gyfer cofnod pob person ifanc sy'n cymryd rhan yn y rhaglen. Byddai gallu monitro perfformiad mentoriaid unigol,

drwy gysylltu ag unigolion, yn galluogi Llywodraeth Cymru i'w galw i gyfrif am beidio â darparu'r wybodaeth. Byddai hefyd yn gwneud gwerthusiadau yn y dyfodol, lle mae angen siarad â mentoriaid, yn haws, gan na fyddai angen i'r gwerthusiadau fynd drwy'r prif asiant rheoli i ganfod pwy yw'r mentoriaid a sut i gysylltu â hwy.

17. Argymhellir y dylid ystyried sut y gellir gwella'r trefniadau ar gyfer gwirio darpar gyflogwyr er mwyn sicrhau eu bod yn sefydlog o safbwynt ariannol.
18. Er mwyn sicrhau bod disgrifiadau swyddi'n adlewyrchu'r gwaith y bydd person ifanc yn ei wneud o ddydd i ddydd yn well, argymhellir bod asiantau rheoli'n sicrhau ansawdd y disgrifiadau o ran eu cynnwys yn ogystal â nifer y geiriau.
19. Argymhellir bod asiantau rheoli a chyflogwyr yn gweithio gyda'i gilydd i sgrinio ymgeiswyr yn effeithiol er mwyn sicrhau bod gan bobl ifanc yr agwedd iawn tuag at waith, bod ganddynt ddiddordeb yn y gwaith ynghyd â'r sgiliau sylfaenol sydd eu hangen ar gyfer y swydd.
20. Argymhellir bod pob ymdrech yn cael ei gwneud i annog pobl ifanc a'u cyflogwyr i gysylltu â'r mentor os bydd y person ifanc yn gadael yn gynnar, er mwyn sicrhau bod modd cynnal cyfweiliad gadael.
21. Argymhellir bod Llywodraeth Cymru'n edrych ar rôl y mentor ac yn ystyried ei hehangu i roi cefnogaeth i'r cyflogwr a chefnogaeth amlach i'r person ifanc os oes ei hangen, ac asesu pa mor effeithiol y gellir cyflawni'r cylch gwaith presennol a chylch gwaith estynedig posib o gofio cymaint o lwyth achosion sydd gan fentoriaid. Fodd bynnag, gallai ehangu rôl mentor arwain at oblygiadau yn gysylltiedig â chost.
22. Argymhellir y dylai ymdrechion i ailintegreiddio pobl ifanc dargedu'r rhai hynny sydd wedi cael eu diswyddo gan eu cyflogwyr. Yn fwyaf arbennig, lle mae cyflogwyr yn tynnu sylw at broblemau yn ymwneud ag ymddygiad ac agwedd mewn cyfweiliadau gadael, dylai pobl ifanc gael eu cyfeirio at ddarpariaeth briodol i'w gwneud yn barod ar gyfer gwaith.
23. Argymhellir na ddylid targedu'r rhai hynny a adawodd y rhaglen o'u gwirfodd gan mai ychydig ohonynt sydd angen help i gael gwaith.