

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Ymchwil gymdeithasol

Rhif: 79/2014

Twf Swyddi Cymru

Adroddiad Gwerthuso Interim: Crynodeb

Adroddiad gwerthuso interim: Twf Swyddi Cymru Crynodeb

Ipsos MORI, Wavehill Consulting, WISERD

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 978-1-4734-2126-4

© Hawlfraint y Goron 2014



Rhestr o acronymau

Cymunedau yn Gyntaf (CF)

Adran yr Economi, Gwyddoniaeth a Thrafnidiaeth (EST)

Adran Gwaith a Phensiynau (DWP)

Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF)

Cyferwerth ag amser llawn (FTE)

Cronfa Swyddi'r Dyfodol (FJF)

Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC)

Canolfan Byd Gwaith (JCP)

Twf Swyddi Cymru (JGW)

Asiant rheoli (MA)

Gwybodaeth rheoli (MI)

Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW)

Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol (NQF)

Lwfans Menter Newydd (NEA)

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

Hap-dreial wedi'i Reoli (RCT)

Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC)

Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC)

Y Deyrnas Unedig (DU)

Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (WCVA)

Themâu Trawsbynciol WEFO (CCTs)

Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO)

Llywodraeth Cymru (WG)

Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (MALIC)

Darparwyr Dysgu Seiliedig ar Waith (WBLPs)

Cyflwr Iechyd sy'n Cyfyngu ar Allu Pobl i Weithio (WLHC)

Strategaeth Entrepreneuriaeth Ieuenctid (YES)

Crynodeb Gweithredol

Cefndir, cwmpas a methodoleg

1. Ym mis Hydref 2012 cafodd Ipsos MORI, Wavehill a WISERD eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad o Dwf Swyddi Cymru.
2. Mae Twf Swyddi Cymru'n un o nifer o fentrau gan Lywodraeth Cymru sy'n ceisio mynd i'r afael â diweithdra ymhlith pobl ifanc. Lansiodd Twf Swyddi Cymru, sy'n cael ei ariannu'n rhannol gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, ar 2 Ebrill 2012, a'i nod yw creu 16,000 o gyfleoedd gwaith newydd rhwng Ebrill 2012 a Mawrth 2016 ar gyfer pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed sy'n ddi-waith, yn barod i weithio ond wedi cael anhawster i gael gwaith.¹ 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, neu fwrsari o £6,000 i'w helpu i gychwyn eu busnes eu hunain. Nod y rhaglen yn y pen draw yw helpu pobl ifanc i gael swyddi cynaliadwy neu i fod yn hunangyflogedig. Roedd y rhaglen yn un o'r prif ymrwymadau ym maniffesto'r Blaid Lafur yng Nghymru a chafodd ei chynnwys yn y Rhaglen Lywodraethu.
3. Y budd mwyaf sy'n deillio o'r rhaglen yw'r ffaith ei bod yn cynorthwyo pobl ifanc i gael gwaith, ond mae hefyd o fudd i economi Cymru gan ei bod yn rhoi cymorth i fusnesau Cymreig, yn enwedig busnesau bach a chanolig. Y prif feini prawf ar gyfer cyflogwyr yw bod y busnesau'n datgan bod y cyfleoedd a grëwyd yn ychwanegol at eu gweithlu presennol, a bod posibilrwydd y gallai'r swyddi gael eu cadw ar ddiwedd y cyfnod o chwe mis. Felly rhaid i fusnesau ddatgan bod ganddynt gynlluniau ar gyfer twf na fyddent yn cael eu rhoi ar waith (neu na fyddent yn cael eu rhoi ar waith ar yr un raddfa) heb gymorth Twf Swyddi Cymru.

¹ Cafodd y rhaglen ei hariannu'n wreiddiol tan fis Mawrth 2015, ond ym mis Hydref 2013 cyhoeddwyd y byddai'n cael ei hymestyn am flwyddyn arall. "Cyllideb ar gyfer swyddi a thwf: y Dirprwy Weinidog yn croesawu £12.5 miliwn i ehangu cynllun blaenllaw Twf Swyddi Cymru", Llywodraeth Cymru, 18 Hydref 2013, darllenwyd ar-lein ar 20 Chwefror 2014 yn <
<http://wales.gov.uk/newsroom/educationandskills/2013/7985117/?skip=1&lang=cy> >.

Cwmpas a chyfyngiadau'r gwerthusiad

4. Nod y gwerthusiad, a fydd yn weithredol o fis Tachwedd 2012 tan fis Mawrth 2015, yw asesu effeithiolrwydd prosesau'r rhaglen, mesur effaith net y rhaglen, ac asesu faint o werth am arian y mae Twf Swyddi Cymru'n ei gynnig, gan sicrhau ei fod yn bodloni gofynion Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO).
5. Pwrpas yr adroddiad hwn yw darparu asesiad interim o Dwf Swyddi Cymru yn ystod y cyfnod o lansiad prif ran y rhaglen² ar 2 Ebrill 2012 hyd ddiwedd Gorffennaf 2013.³ Fodd bynnag, mae'r gwerthusiad interim hwn yn canolbwyntio'n bennaf ar ganlyniadau tymor byr y rhaglen, ac mae'n rhy gynnar ar hyn o bryd i ni allu dweud yn hyderus i ba raddau y mae'r effeithiau'n debygol o fod yn gynaliadwy yn yr hirdymor.

Dull methodolegol

6. Roedd angen ystod o ddulliau, gan gynnwys dulliau ansoddol a meintiol, er mwyn asesu effeithiolrwydd prosesau Twf Swyddi Cymru ac effaith y rhaglen.
 - Ymchwil wrth ddesg: adolygiad cyson o fentrau i gael pobl ifanc yn ôl i waith yn seiliedig ar ddeunydd ysgrifenedig; dadansoddi ffynonellau data eilaidd ar ddiweithdra ymhlith pobl ifanc a'r galw am swyddi yng Nghymru; dadansoddiad o wybodaeth monitro Twf Swyddi Cymru; adolygiad o brif bolisiâu a strategaethau Llywodraeth Cymru sy'n gysylltiedig â diweithdra ymhlith pobl ifanc; adolygiad o raglenni sgiliau, hyfforddiant a chyflogaeth sydd wedi'u cynllunio ar gyfer ymyriadau ymhlith pobl ifanc yng Nghymru;
 - Ymgynghoriad â rhanddeiliaid yn cynnwys adolygiadau manwl, yn cael eu cynnal wyneb yn wyneb a thros y ffôn, â 34 o randdeiliaid sy'n ymwneud â chynllunio, rheoli, darparu a monitro Twf Swyddi Cymru a gweithio mewn meysydd polisi cysylltiedig;
 - Ymchwil ansoddol gyda chyflogwyr (21 o gyfweiliadau manwl dros y ffôn) a phobl ifanc (26 o gyfweiliadau manwl dros y ffôn), gan gynnwys pump

² Nid yw cam peilot y rhaglen yn rhan o gwmpas y gwerthusiad hwn.

³ Ar y dyddiad hwn y derbyniwyd gwybodaeth rheoli gan Lywodraeth Cymru. Mae rhywfaint o'r data perfformiad sydd yn y gwerthusiad hwn yn dyddio i ddiwedd Medi 2013.

astudiaeth achos gyfatebol yn cynnwys pobl ifanc, cyflogwyr, mentoriaid ac asiantau rheoli;

- Arolygon ffôn yn holi pobl ifanc, gan gynnwys unigolion a oedd wedi cael gwaith drwy'r rhaglen (595 o gyfweiliadau) a grŵp cymharol o ymgeiswyr nad oeddent wedi bod yn llwyddiannus (603 o gyfweiliadau); ac,
- Arolwg ffôn o gyflogwyr a oedd wedi cyflogi pobl ifanc drwy Dwf Swyddi Cymru (328 o gyfweiliadau).

7. Mae nifer o gyfyngiadau methodolegol i'r gwerthusiad interim hwn ac maent yn cael eu nodi'n fanwl yn y prif adroddiad ac yn Atodiad D. Yn fwyaf arbennig, mae'n bwysig nodi bod yr wybodaeth rheoli ar lefel unigolion, sy'n sail i'r dadansoddiad o berfformiad y rhaglen o'i gymharu â'i hamcanion, yn anghyflawn, sy'n golygu y gallai'r perfformiad fod wedi'i danddatgan.⁴ Yn ychwanegol at hyn, nid oedd modd dadansoddi gwerth am arian y fenter gan nad oedd digon o wybodaeth hygyrch am yr adnoddau ariannol a ddefnyddiwyd ar y system ddata ar yr adeg y byddai'r dadansoddiad wedi cael ei wneud. Er hyn, bydd dadansoddiad ffurfiol o gost a budd yn cael ei wneud fel rhan o'r gwerthusiad terfynol.

Perfformiad o'i gymharu â'r amcanion

8. Mae Twf Swyddi Cymru wedi rhagori ar ei nod o lenwi 4,000 o gyfleoedd gwaith yn y flwyddyn gyntaf. Erbyn hyn mae wedi bod yn weithredol ers tua blwyddyn a hanner (ac erbyn 24 Rhagfyr 2013, roedd wedi llwyddo i lenwi 8,150 o gyfleoedd gwaith⁵). Mae nifer y swyddi a oedd wedi'u llenwi hyd at 24 Rhagfyr 2013 yn cyfateb i tua 18 y cant o'r holl bobl ifanc ddi-waith yng Nghymru.⁶

⁴ Roedd data cyfanredol ar gael gan ddarparwyr. Fodd bynnag, gan nad oedd cronfa ddata unigolion Llywodraeth Cymru yn barod i'w defnyddio pan lanswyd Twf Swyddi Cymru ym mis Ebrill 2012, pan ddaeth yn weithredol, roedd yn rhaid i asiantau rheoli lanlwytho cofnodion a oedd wedi cael eu cadw ar daenlenni Excel â llaw. Nid oedd yr asiantau rheoli wedi gorffen lanlwytho cofnodion yr holl ymgeiswyr llwyddiannus, gan gynnwys ymadawyr cynnar, ar yr adeg y darparwyd y samplau ar gyfer yr ymchwil hwn ar 1 Awst 2013, a gallai hyn fod yn un rheswm pam bod y data'n anghyflawn.

⁵ *Twf Swyddi Cymru: Rhagfyr 2013* < <http://cymru.gov.uk/docs/statistics/2013/131224-jobs-growth-wales-december-2013-cy.pdf> >.

⁶ Mae'r amcangyfrif hwn yn seiliedig ar 8,150 o swyddi wedi'u llenwi erbyn 24 Rhagfyr 2013 a thua 45,800 o bobl ifanc ddi-waith yng Nghymru (Ionawr i Ragfyr 2013), yn ôl data NOMIS.

9. Roedd perfformiad y gwahanol elfennau'n fwy amrywiol. Mae elfennau'r sector preifat a hunangyflogaeth eisoes wedi rhagori ar eu targedau. Mae'r elfen graddedigion wedi bod yn darparu llai o swyddi na'r disgwyl, ond mae'n ymddangos ei bod yn debygol o gyrraedd ei tharged diwygiedig. Mae tystiolaeth gan randdeiliaid sy'n ymwneud â rheoli Twf Swyddi Cymru'n awgrymu y gellid priodoli tanberfformiad yr elfen hon i gynigion eraill i gyflogwyr, a'r rheini'n gynigion â gwell cymhorthdal cyflog. Ym mis Awst y dechreuwyd dyfarnu contractau'r trydydd sector, ac mae hynny'n egluro pam nad oedd swyddi wedi'u llenwi yn yr elfen hon hyd at ddiwedd Rhagfyr 2014. Cyrhaeddwyd y targed cyffredinol drwy ailddyrrannu swyddi i elfen fwy llwyddiannus y sector preifat.
10. Mae Twf Swyddi Cymru hefyd wedi arwain at ganlyniadau gwaith cadarnhaol i bobl ifanc ar ôl cyfnod y swydd a gefnogid gan y rhaglen (ac mewn cyfnod pan oedd cystadleuaeth gref yn y farchnad lafur). Ar ôl cwblhau'r swydd a gefnogid gan Dwf Swyddi Cymru, mae'r rhan fwyaf o'r bobl ifanc bellach mewn swydd gynhyrchiol gyda'u cyflogwr Twf Swyddi Cymru neu sefydliad arall (gan gynnwys prentisiaethau).
11. Roedd y dystiolaeth a gasglwyd drwy'r gwerthusiad hwn yn awgrymu bod Twf Swyddi Cymru wedi dylanwadu ar benderfyniadau recriwtio cyflogwyr. Er bod y cyflogwyr yn dweud y byddent wedi creu tua dwy ran o dair o'r swyddi *ar ôl* Twf Swyddi Cymru p'un bynnag pe na baent wedi recriwtio gweithiwr drwy'r rhaglen yn gyntaf, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod Twf Swyddi Cymru wedi eu hannog i ehangu eu gweithlu yn gyflymach nag y byddent wedi gwneud fel arall. Yn ychwanegol at hyn, lle byddai cyflogwyr wedi recriwtio fel arall, roedd tystiolaeth i awgrymu bod gan Dwf Swyddi Cymru rywffaint o ddylanwad o ran annog cyflogwyr i recriwtio person ifanc yn hytrach na gweithwyr mwy profiadol – roedd gan 11 y cant o'r cyflogwyr a wnaeth recriwtio drwy Dwf Swyddi Cymru gynlluniau i recriwtio gweithiwr dros dro mwy profiadol i ddechrau. Dywedodd y cyflogwyr hefyd eu bod wedi cynnig swydd i 73 y cant o'u pobl ifanc ar ddiwedd eu cyfle gyda Thwf Swyddi Cymru, a bod y rhan fwyaf wedi derbyn y cynnig o swydd.

12. Cadarnhawyd y canfyddiadau hyn gan y gwerthusiad o'r effaith: treuliodd ymgeiswyr a fu'n llwyddiannus gyda Thwf Swyddi Cymru fwy o amser mewn gwaith na'r rhai a fu'n aflwyddiannus (wyth wythnos yn fwy ar gyfartaledd), ac roeddent yn fwy tebygol o fod mewn gwaith ar ôl cwblhau'r cyfle am swydd. Yn gyffredinol, amcangyfrifir na fyddai 27 y cant o'r rhai a ddaeth o hyd i waith ar ôl eu cyfle am swydd drwy Dwf Swyddi Cymru wedi dod o hyd i waith⁷ heb Dwf Swyddi Cymru (yn y tymor byr o leiaf),⁸ canlyniad sy'n gyson â gwerthusiadau rhaglenni cymhorthdal cyflog eraill megis Cronfa Swyddi'r Dyfodol ac nad yw'n annisgwyl. Fodd bynnag, mae'n rhy gynnar i asesu i ba raddau y mae'r rhaglen wedi arwain at fanteision cymdeithasol parhaol drwy ymdrin â'r effeithiau 'creithio' sy'n gysylltiedig â chyfnodau hir o ddiweithdra ymhlith pobl ifanc⁹ (a bydd hwn yn un o'r prif faterion y bydd y don werthuso nesaf yn canolbwyntio arno).
13. Bydd maint y manteision a ddarperir gan y rhaglen yn dibynnu i raddau helaeth ar barhad ei heffeithiau (h.y. yr effeithiau sy'n parhau ar ôl cyfnod y cyfle am swydd). Fel rhan o'r gwerthusiad interim hwn, cynhaliwyd rhywfaint o ddadansoddiad o effeithiau parhad tymor byr yn ystod y cyfnod a oedd wedi mynd heibio ers i'r bobl ifanc gwblhau eu cyfle am swydd (ar gyfartaledd pedwar mis a hanner ar ôl y cyfle am swydd). Roedd y dadansoddiad hwn yn awgrymu effaith barhaus ar gyflogadwyedd sy'n para ar ôl cyfnod cyfle am swydd Twf Swyddi Cymru (yn y tymor byr o leiaf), ond dim effaith barhaus ar enillion nag oriau (ond efallai nad oes disgwyl i effeithiau ar enillion fod wedi amlygu eu hunain eto). Y prif fater i'w archwilio yn y gwerthusiad terfynol fydd i ba raddau y bydd yr effeithiau hyn yn parhau yn y tymor hwy dros gyfnod o 24

⁷ Bydd y gwerthusiad yn edrych yn fanylach yn y cam nesaf ar ansawdd y gwaith a gafwyd gan y bobl ifanc a fu'n cymryd rhan yng nghynllun Twf Swyddi Cymru o'i gymharu â'r ymgeiswyr aflwyddiannus.

⁸ Roedd y bobl ifanc eu hunain yn tueddu i orddatgan effaith y rhaglen, gyda 60 y cant o'r ymatebwyr yn dweud eu bod yn annhebygol o fod wedi cael gwaith cyflogedig heb Dwf Swyddi Cymru.

⁹ Mae 'creithio' yn cyfeirio at barhad effeithiau diweithdra ymhlith pobl ifanc ar unigolion hyd at 20 mlynedd yn ddiweddarach. Er enghraifft, mae mwy o berygl y bydd unigolion o'r fath yn dioddef cyfnodau o ddiweithdra neu gyflogaeth ansefydlog yn ddiweddarach yn eu hoes (Arumlamplam, W; Gregg, P.; Gregory, M. 2001, "Unemployment scarring", yn *Economic Journal*, Cyf. 111, Rhif 475, tt. 577–584) ac yn ennill cyflogau is (Gregg a Tominey, "The Wage Scar from Youth Unemployment, *CMPO Working Paper Series No. 04/097*, <http://www.bris.ac.uk/cmipo/publications/papers/2004/wp97.pdf>). Mae diweithdra ymhlith pobl ifanc hefyd yn cael effeithiau negyddol parhaol ar hapusrwydd, iechyd a bodlonrwydd mewn swydd (Morsy, H., 2012, "Scarred generation", yn *Finance & Development*, Cyf. 49, Rhif 1, Mawrth).

mis, gan y byddant yn hollbwysig er mwyn dod i benderfyniad ynglŷn â manteision cymdeithasol ac economaidd tymor hwy y rhaglen.

14. Roedd y gwerthusiad o effaith yn asesu effaith economaidd Twf Swyddi Cymru yn y tymor byr. Amcangyfrifir bod y rhaglen wedi arwain at gyfanswm o £13.5 miliwn o gynnydd tymor byr mewn enillion i'r bobl ifanc dan sylw.¹⁰ Os ychwanegir y cynnydd tebygol yn elw cwmnïau, gallai effaith economaidd y rhaglen yn y tymor byr godi i gymaint â £24.6 miliwn.¹¹ Fodd bynnag, mae'r amcangyfrifon hyn yn debygol o fod yn rhy uchel gan nad ydynt yn ystyried bodolaeth isafswm cyflog (sy'n golygu y bydd y cyflog a delir i rai pobl ifanc yn fwy na'u cynhyrchiant ymylol) nac effeithiau lle mae'r bobl ifanc sy'n cymryd rhan yn y rhaglen yn derbyn swyddi ar draul pobl eraill sy'n chwilio am waith (gan ei bod yn rhy gynnar i asesu'r rhain). Drwy ddefnyddio canllawiau'r Adran Gwaith a Phensiynau i edrych ar effaith debygol amnewid amcangyfrifir y bydd effaith economaidd y rhaglen yn y tymor byr, o'i dechrau hyd ddiwedd Awst 2013, rhwng £10 miliwn ac £17 miliwn. Bydd dadansoddiad mwy cyflawn o'r effaith economaidd yn cael ei wneud fel rhan o'r gwerthusiad terfynol.

Cryfder Rhesymeg y Polisi

15. Cafodd rhaglen Twf Swyddi Cymru ei chynllunio a'i rhoi ar waith mewn cyfnod o ddirwasgiad pan oedd cryn bryder ynglŷn ag effeithiau hirdymor diweithdra ymhlith pobl ifanc. Mae pobl ifanc wedi bod yn fwy agored i amgylchiadau'r dirwasgiad yng Nghymru nag mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig, ac mae pobl ifanc yng Nghymru hefyd wedi bod yn fwy agored i'r dirwasgiad na grwpiau oedran eraill. Mae'r anghydraddoldeb hwn yn arwydd o bosib bod angen ymyriad cyhoeddus (hyd yn oed os yw'n cael ei gyfiawnhau ar sail tegwch yn unig). Yn ychwanegol at hyn, gall cost economaidd diweithdra ymhlith pobl ifanc fod yn sylweddol. Gall cyfnodau maith o ddiweithdra rhwng 16 a 24 oed arwain at anawsterau hirdymor wrth geisio cael gwaith a phroblemau yn ymwneud â thangyflogaeth, a all arwain at gollu cynhyrchiant yn

¹⁰ Amcangyfrifir bod cymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru wedi cael effaith o tua £2,350 ar enillion ers dechrau'r rhaglen. Cymhwysir hyn wedyn i nifer y rhai sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen, gan gynnwys y rhai sy'n dal yn eu swydd Twf Swyddi Cymru (5,789 erbyn diwedd Gorffennaf 2013).

¹¹ Y Gwerth Ychwanegol Gros (GVA) yw cyfanswm y cyflogau a'r elw. Mae Arolwg Busnes Blyneddol 2012 yn awgrymu bod costau cyflogaeth yn 55 y cant o'r GVA yn y sector anariannol.

barhaol. Mae costau cymdeithasol ehangach yn gysylltiedig â diweithdra ymhlith pobl ifanc hefyd. O ystyried y dystiolaeth hon, gellid cyfiawnhau ymyriad cyhoeddus ar ffurf cymorth ychwanegol i helpu pobl ifanc i gael gwaith os yw'n caniatáu iddynt ddatblygu'r sgiliau a'r profiad sydd eu hangen er mwyn cystadlu'n effeithiol mewn marchnadoedd llafur ac osgoi'r mathau o gostau cymdeithasol economaidd ac ehangach a amlinellwyd uchod.

16. Cynhaliodd Llywodraeth Cymru adolygiad i ystyried y darlun ehangach o'r ddarpariaeth ar gyfer mynd i'r afael â diweithdra ymhlith pobl ifanc, lle'r oedd bylchau yn y ddarpariaeth bresennol yn cael eu nodi a dewisiadau ar gyfer mynd i'r afael â'r bylchau hyn yn cael eu hystyried. Penderfynwyd ar lefel wleidyddol bod yn rhaid rhoi blaenoriaeth i ddarpariaeth sy'n creu swyddi i bobl ifanc ddi-waith ac, yn dilyn hynny, gwnaethpwyd Twf Swyddi Cymru yn ymrwymiad mewn maniffesto. Gan fod Twf Swyddi Cymru wedi cael ei ffurfio ar adeg o bwysau economaidd, roedd yn rhaid datblygu'r prosiect yn gyflym, a chafodd y rhan fwyaf o brif nodweddion y rhaglen eu penderfynu ar lefel wleidyddol. Datblygodd tîm y prosiect gynllun manylach y prosiect gan ystyried gwahanol ffyrdd o ddarparu'r cymorth drwy Dwf Swyddi Cymru (e.e. hyd y cyfle am swydd, swm y cymhorthdal cyflog). Roedd y gwaith o gynllunio Twf Swyddi Cymru'n seiliedig ar wersi a ddysgwyd o Gronfa Swyddi'r Dyfodol, rhan beilot y rhaglen, yn ogystal â thystiolaeth ehangach a oedd ar gael o raglenni profiad gwaith eraill yn y Deyrnas Unedig.
17. Mae Twf Swyddi Cymru'n gydnaws â strategaethau allweddol Llywodraeth Cymru ac mae ganddo gysylltiadau gweithredol â rhaglenni Llywodraeth Cymru. Ceisiodd Llywodraeth Cymru sicrhau bod Twf Swyddi Cymru'n gyson â'r Rhaglen Waith drwy gynllunio meini prawf cymhwysedd a oedd yn osgoi dyblygu neu ddisodli darpariaeth ar gyfer y Deyrnas Unedig ac a oedd yn bodloni canllawiau/rheoliadau Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Cyfeiriodd nifer o randdeiliaid at ddiffyg cydnawsedd rhwng y ddwy raglen, gan gyfeirio at y ffaith nad yw'r rhai sy'n cael eu rhoi ar y Rhaglen Waith (y rhai sy'n hawlio Lwfans Ceisio Gwaith am naw mis) yn gymwys ar gyfer Twf Swyddi Cymru, a bod hynny'n atal y cynllun rhag bod o fudd i'r rhai sydd dan yr anfantais fwyaf yn y farchnad lafur. Fodd bynnag, ni all Llywodraeth Cymru a WEFO gyfiawnhau

darparu rhagor o gymorth drwy Dwf Swyddi Cymru i'r rhai hynny sy'n cael eu rhoi ar y Rhaglen Waith gan nad oes sicrwydd na fydd darpariaeth yn cael ei dyblygu a'i hariannu ddwywaith. Yn ychwanegol at hyn, mae Twf Swyddi Cymru a'r Contract leuenctid ill dau'n cynnig ad-daliad cyflog i gyflogwyr am recriwtio pobl ifanc, er bod y Contract leuenctid, yn bwysig iawn, wedi'i anelu tuag at bobl ifanc 18 i 24 oed sydd wedi bod ar fudd-dal am chwe mis neu fwy, a bod rhai sydd ar y Rhaglen Waith hefyd yn gymwys ar gyfer y Contract leuenctid. Gan fod yr ad-daliad cyflog a gynigir i gyflogwyr drwy'r rhaglen Twf Swyddi Cymru yn weddol atyniadol o'i gymharu â'r Contract leuenctid, efallai y byddai cyflogwyr yn ffafrio'r cyntaf.

Materion yn ymwneud â Phroses a Gweithredu

18. Mae rheolaeth y rhaglen wedi gwella dros gyfnod; fodd bynnag, erys problemau yn ymwneud ag agweddau casglu data a monitro'r rhaglen. I ddechrau, gan nad oedd y gronfa ddata a oedd i'w defnyddio ar gyfer data'r rhaglen yn barod mewn pryd ar gyfer lansiad y rhaglen, cadwyd y data mewn taenlen ar wahân gan bob Asiant Rheoli. Rhaid oedd rhoi'r data hyn yn y gronfa ddata yn ddiweddarach ar ôl i'r cyfan gael eu cwblhau, ac arweiniodd hyn at oedi cyn i'r tîm gwerthuso allu cael mynediad at y data. Gan fod y broses hon o gofnodi data'n ôl-weithredol wedi cael ei chwblhau, a bod asiantau rheoli bellach yn rhoi data newydd ar y system yn uniongyrchol, mae'r broblem hon wedi'i datrys i raddau helaeth. Fodd bynnag, erys problemau yn ymwneud â chysylltu â phobl ifanc pan maent yn gadael y rhaglen a thri mis yn ddiweddarach, gydag asiantau rheoli'n cael trafferth i gysylltu â phobl ifanc. Ar yr adeg y darparwyd y data cyrchfannau i Ipsos MORI, er bod pob asiant rheoli wedi cyflwyno data cyrchfannau cyfanredol i Lywodraeth Cymru, ni ellid cyflwyno data unigol ar gyfer cyfran helaeth o'r bobl ifanc yn sampl Ipsos MORI gan eu bod yn dal yn y broses o gael eu rhoi ar y gronfa ddata. Mae Llywodraeth Cymru'n ceisio datrys y broblem hon.
19. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod ymdrechion i hyrwyddo'r rhaglen drwy Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith wedi bod yn effeithiol. Mae ymwybyddiaeth dda o'r rhaglen ymhlith pobl ifanc a chyflogwyr, ac er bod y rhaglen wedi llwyddo i ymgysylltu â phobl ifanc o ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf, nid yw'r

ymgeiswyr hyn mor debygol o lwyddo i gael cyfle am swydd drwy Dwf Swyddi Cymru.¹² Er bod y gwaith hyrwyddo wedi bod yn llwyddiannus ar y cyfan, mae angen mwy o ymdrech i wella proffil elfen trydydd sector y rhaglen a marchnata Twf Swyddi Cymru i gyflogwyr mewn rhai awdurdodau lleol megis Rhondda Cynon Taf, lle mae'r galw gan gyflogwyr wedi bod yn isel a'r galw gan bobl ifanc wedi bod yn uchel. Gellid gwella'r ffordd y mae Twf Swyddi Cymru'n cael ei hyrwyddo ar gyfer y rhai sy'n cymryd rhan yn rhaglenni eraill Llywodraeth Cymru hefyd, yn ogystal â sicrhau bod pobl ifanc yn cael eu cyfeirio at yr elfen fwyaf priodol iddynt hwy ar ôl iddynt ymgysylltu.

20. Mae'r broses ymgeisio'n syml ac yn hawdd i bobl ifanc. Fodd bynnag, mae angen darparu adborth adeiladol ym mhob achos i'r rhai sy'n aflwyddiannus, er mwyn sicrhau nad ydynt yn digalonni, a'u hannog i ddal i chwilio am waith. Gall pobl ifanc ddewis ticio blwch i ofyn am adborth ar yr adeg y maent yn ymgeisio am swydd. Mae'n ofynnol i'r rhai nad ydynt yn ticio'r blwch hwn logio'n ôl i mewn i'r system i weld beth oedd canlyniad eu cais. Nid yw'n glir a oedd y bobl ifanc a fyddai wedi hoffi cael adborth wedi ticio'r blwch ai peidio.
21. Ar y cyfan mae gan gyflogwyr brofiadau cadarnhaol o'r prosesau a ddefnyddiwyd ar gyfer Twf Swyddi Cymru. Llwyddodd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr i lenwi'r holl swyddi a hysbysebwyd ganddynt drwy Dwf Swyddi Cymru, ac roedd y rhai a fethodd â llenwi pob un o'u swyddi'n priodoli hyn yn bennaf i ansawdd yr ymgeiswyr neu newid yn amgylchiadau eu busnes yn hytrach na phrinder ceisiadau. Roedd rhai hefyd yn teimlo bod y broses recriwtio'n araf, ac mae rhai'n ansicr ynglŷn â'u gallu i benderfynu faint o ran y byddent yn hoffi ei chwarae yn y broses o hysbysebu'r swydd a didoli ceisiadau.
22. Mae tystiolaeth o ddiffyg cysondeb o ran faint a pha fath o gefnogaeth a gynigir gan fentoriaid i bobl ifanc yn eu gwaith. Mae lefelau bodlonrwydd â

¹² Roedd 14 y cant o'r holl ymgeiswyr o glystyrau Cymunedau yn Gyntaf wedi llwyddo i gael swydd Twf Swyddi Cymru o'i gymharu â 26 y cant o'r holl ymgeiswyr o ardaloedd nad oeddent yn rhan o glystyrau Cymunedau yn Gyntaf. Mae Llywodraeth Cymru'n creu elfen newydd o raglen Twf Swyddi Cymru, a fydd yn creu swyddi'n benodol ar gyfer ymgeiswyr o ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf, a dylai hyn helpu i ddatrys y broblem hon.

chefnogaeth a ddarparwyd gan reolwyr llinell cyflogwyr, fodd bynnag, yn uchel iawn ar y cyfan.

Natur cyfleoedd am swyddi Twf Swyddi Cymru

23. Roedd y rhan fwyaf o'r swyddi Twf Swyddi Cymru yn tueddu i fod mewn galwedigaethau sy'n cael eu cysylltu â lefelau sgiliau is a chyflogau isel (swyddi elfennol a galwedigaethau gweinyddol ac ysgrifenyddol). Dywedodd y cyflogwyr fod y rhan fwyaf o'r bobl ifanc yn cyflawni tasgau a oedd yn gysylltiedig â swyddi lefel mynediad yn y gweithle neu dasgau gweinyddol sylfaenol i gynorthwyo staff parhaol. Mae'r canfyddiadau hyn yn unol â'r disgwyliadau, gan mai hon fydd swydd gyntaf y rhan fwyaf o'r bobl ifanc.
24. Er nad oedd yn ofynnol i gyflogwyr ddarparu hyfforddiant ffurfiol i'r bobl ifanc a oedd yn rhan o raglen Twf Swyddi Cymru, cafodd y rhan fwyaf o'r bobl ifanc ryw fath o hyfforddiant ar y rhaglen yn eu swydd dros dro, ac roedd y rhan fwyaf yn fodlon â'r hyfforddiant a gawsant. Nid oedd tystiolaeth bendant i ddangos pa mor debygol fyddai'r bobl ifanc, yn eu barn hwy, o ddod o hyd i swydd â chyfleoedd tebyg i ddatblygu sgiliau heb raglen Twf Swyddi Cymru.
25. Dywedodd rhai cyflogwyr fod gan y bobl ifanc roeddent wedi eu recriwtio sgiliau llythrennedd a rhif sylfaenol isel, a bod hynny'n golygu bod y cyflogwr wedi gorfod buddsoddi mwy o amser a chefnogaeth yn yr aelod newydd o'r staff. Mae'n amlwg mai un o'r costau mwyaf i gyflogwyr ar y rhaglen yw'r amser mae eu staff yn ei fuddsoddi er mwyn hyfforddi a goruchwyllo'r staff newydd, costau y gallent fod wedi'u hosgoi yn rhannol drwy recriwtio unigolion mwy profiadol (mae'r costau hyn yn rhannol yn darparu elfen allweddol o sail resymegol ar gyfer ad-daliadau cyflog a gynigir drwy'r rhaglen).
26. Mae'r enillion y rhoddwyd gwybod amdanynt yn awgrymu bod y bobl ifanc yn ennill cyflog o £5.80 yr awr ar gyfartaledd. Mae canfyddiadau cynnar y gwerthusiad interim hwn yn awgrymu bod cyflogau yn y rhaglen, o'u cymharu â meincnodau perthnasol, yn is na'r farchnad lafur yng Nghymru a lefelau cyflog ar gyfer pobl ifanc,¹³ sef 67 y cant o'r cyfartaledd yng Nghymru ar gyfer pobl

¹³ Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion Amodol 2013.

ifanc 16 i 24 oed. Mae cyflogau ar ôl Twf Swyddi Cymru yn codi ond maent yn dal yn is nag ar draws marchnad lafur Cymru o bobl ifanc 16 i 24 oed, sef 76 y cant. Fodd bynnag, mae angen edrych yn fanylach ar yr agwedd hon yn y gwerthusiad terfynol er mwyn canfod yr effaith ar lefelau cyflog dros gyfnod hwy.

Manteision Twf Swyddi Cymru i bobl ifanc a chyflogwyr

27. Prif fanteision rhaglen Twf Swyddi Cymru yn ôl y bobl ifanc oedd y ffaith eu bod wedi cael mwy o hyder, y cyfleoedd i gael swyddi yn y dyfodol, a chael profiad gwaith i roi gwell syniad iddynt o'r mathau o swyddi y mae ganddynt ddi-ddordeb ynddynt. Roedd y bobl ifanc a gafodd waith ar ôl cwblhau'r rhaglen yn tueddu i fynd i alwedigaethau tebyg (ond ag enillion uwch o £6.50 yr awr ar gyfartaledd).
28. Awgrymodd y cyflogwyr mai prif fantais y rhaglen oedd ei bod yn helpu eu busnes i dyfu ar adeg o ansicrwydd pan oedd hi'n anodd ymrwymo i recriwtio. Awgrymodd y cyflogwyr y gallent arbed costau a bod y person ifanc newydd yn helpu i gyflawni'r llwyth gwaith presennol.

Costeffeithiolrwydd

29. Mae'r dystiolaeth wedi awgrymu bod Twf Swyddi Cymru ar y cyfan wedi cyflawni ei nod o gynorthwyo pobl ifanc i gael gwaith, er nad oedd llawer o dystiolaeth i awgrymu bod y rhaglen wedi helpu pobl ifanc i ymuno â galwedigaethau mwy cynhyrchiol (h.y. rhai sy'n talu cyflogau uwch) yn y tymor byr, sy'n cael ei archwilio fel rhan o'r manteision ehangach a allai ddeillio o Dwf Swyddi Cymru. Yr un pryd, mae'r rhaglen yn darparu ad-daliadau cyflog hael am gost sylweddol i Lywodraeth Cymru.
30. Bydd y graddau y mae'r manteision cymdeithasol yn cyfiawnhau costau'r rhaglen yn dibynnu i raddau helaeth ar effaith y rhaglen ar enillion y bobl ifanc dan sylw drwy gydol eu hoes. Er bod dystiolaeth bod y rhaglen yn cael effaith barhaol ar gyflogadwyedd ar ôl cyfnod y cyfle am swydd, mae'n rhy gynnar ar hyn o bryd i wneud asesiad ffurfiol o'r mathau hyn o effeithiau.

31. Mae'r canlyniadau'n awgrymu bod cyfran resymol o adnoddau wedi cael eu cyfeirio tuag at bobl ifanc a fyddai wedi dod o hyd i waith heb y rhaglen (73 y cant)¹⁴ (er na fyddai 27 y cant o'r bobl ifanc wedi dod o hyd i waith heb raglen Twf Swyddi Cymru). Cafodd y rhaglen effaith gadarnhaol hefyd ar yr amser a dreuliwyd mewn cyflogaeth gan y bobl ifanc o'u cymharu â'r ymgeiswyr aflwyddiannus. Gan y byddai'r costau sy'n gysylltiedig â'u cyflogaeth wedi dod i ran cyflogwyr p'un bynnag, mae'r canlyniad hwn yn awgrymu bod y cynllun wedi arwain at rywfaint o ailddosbarthu incwm o'r sector cyhoeddus (a threthdalwyr) i'r cwmnïau dan sylw. Edrychir ar hyn yn fanylach fel rhan o ddadansoddiad cost a budd ffurfiol ac asesiad gwerth am arian y rhaglen, a fydd yn cael eu cynnal fel rhan o werthusiad terfynol y rhaglen yn 2015.

Themâu Trawsbynciol

32. Mae elfennau o raglen Twf Swyddi Cymru yn mynd i'r afael â phob un o themâu trawsbynciol WEFO (cynaliadwyedd amgylcheddol a chyfle cyfartal a rhyw). Er nad oes targed ar gyfer swyddi gwyrdd a grëwyd, mae'r gyfran a grëwyd yn cael ei monitro. Mae'r rhaglen yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac mae'r cydbwysedd rhwng dynion a merched sy'n cymryd rhan yn y rhaglen yn weddol dda. Mae cyfrannau'r bobl ifanc sydd wedi cymryd rhan yn Nhwf Swyddi Cymru ac sy'n anabl neu sydd â chyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar allu pobl i weithio, sydd o grwpiau du a lleiafrifoedd ethnig, neu sy'n unig rieni, i gyd ar y cyfan yn unol â'r targedau, ond efallai y gellid gwneud mwy i annog unig rieni mewn ardaloedd Cystadleurwydd i gymryd rhan yn y rhaglen.

Gwersi a ddysgwyd

33. Ar sail y casgliadau uchod, trefnwyd yr adran hon er mwyn darparu adborth am arferion da y dylid eu cadw, awgrymiadau interim ar lefel gweithredu er mwyn gwella'r rhaglen ac ystyriaethau tymor hwy ar gyfer y rhaglen.

¹⁴ Roedd 59.1 y cant o'r grŵp cymharu cyfatebol mewn gwaith ar adeg yr arolwg o'i gymharu ag 81.6 y cant o'r bobl ifanc a fu'n rhan o Dwf Swyddi Cymru yn cwblhau eu lleoliadau mewn gwaith ar adeg yr arolwg.

Arferion da

34. **Mae amcanion Twf Swyddi Cymru yn glir ac yn syml.** Oherwydd hyn, mae'n hawdd cynyddu ymwybyddiaeth o'r rhaglen ymhlith rhanddeiliaid, pobl ifanc a chyflogwyr, ac mae'n debyg bod hynny wedi cyfrannu tuag at y galw mawr am y rhaglen gan y ddau grŵp a dargedwyd.
35. **Defnyddiodd Llywodraeth Cymru strwythurau a oedd yn bodoli'n barod,** ac mae hyn wedi'i galluogi i osgoi costau gweinyddol trwm, cael y rhaglen ar waith yn fuan a lleihau costau cyhoeddusrwydd. Er enghraifft, drwy ychwanegu'r broses wneud cais ar gyfer Twf Swyddi Cymru at wefannau presennol Gyrfa Cymru a GO Wales, llwyddodd Llywodraeth Cymru i gadw'r costau sy'n gysylltiedig â chomisiynu gwefan newydd yn isel, a sicrhau y byddai'r bobl ifanc a'r cyflogwyr a oedd eisoes yn defnyddio'r safleoedd hynny yn dod i wybod am Dwf Swyddi Cymru heb unrhyw waith hysbysebu ychwanegol. Yn ychwanegol at hyn defnyddiodd Llywodraeth Cymru ei darparwyr presennol i reoli elfennau yn ymwneud â'r sector preifat a'r trydydd sector, gan leihau unrhyw oedi cyn lansio'r rhaglen. Gweithiodd hyn yn dda gyda'r sector preifat, ond nid oedd mor llwyddiannus gyda'r trydydd sector. Er hyn, ar gyfer ail flwyddyn y rhaglen, cynhaliwyd tendr ar gyfer elfen y Trydydd Sector, ac mae hyn wedi sicrhau bod y ddarpariaeth yn gydnaws ag elfen y Sector Preifat.
36. **Mae'r broses ymgeisio a ddefnyddiwyd ar gyfer elfennau uniongyrchol y sector preifat, y sector graddedigion a'r trydydd sector yn gyflym ac yn hawdd i bobl ifanc ei defnyddio.** Y cyfan y mae angen i bobl ifanc ei wneud yw cofrestru ar y system a mewnbynnu eu holl fanylion unwaith, yna ateb nifer fach o gwestiynau ychwanegol ar gyfer pob cais am swydd. Mae hyn yn gwneud y broses yn gyflym ac yn syml ac mae'n rhannol gyfrifol am y nifer helaeth o geisiadau a dderbyniwyd drwy'r rhaglen.

Meysydd i'w gwella

37. Er bod Twf Swyddi Cymru yn gydnaws â darpariaethau eraill gan Lywodraeth Cymru sydd wedi'u hanelu tuag at bobl ifanc ddi-waith, awgrymir y dylid ystyried **gwneud mwy i hyrwyddo Twf Swyddi Cymru ymhlith pobl ifanc**

sy'n cymryd rhan yn rhaglenni eraill Llywodraeth Cymru (yn enwedig y rhaglen Hyfforddeiaethau¹⁵).

38. Awgrymir y dylid **ystyried gwella cysylltiadau rhwng y partneriaid cyflawni** (asiantau rheoli, GO Wales, Adran yr Economi, Gwyddoniaeth a Thrafnidiaeth, yr Adran Addysg a Sgiliau, Canolfan Byd Gwaith, Gyrfa Cymru) y tu hwnt i'r strwythurau rheoli ffurfiol presennol. Credir y byddai hyn yn hwyluso gwell cysylltiad rhwng elfennau'r rhaglen; a rhannu'r arferion gorau a dealltwriaeth gyfunol o'r hyn y mae'r rhaglen yn ceisio'i gyflawni yn gyffredinol.
39. Er bod elfen sector preifat Twf Swyddi Cymru yn agored i bob person ifanc 16 i 24 oed sy'n barod am waith ac sy'n bodloni'r meini prawf cymhwysedd, mae'r dull recriwtio marchnad agored ar gyfer elfen y sector preifat, oherwydd ei natur gystadleuol, yn cynorthwyo'r unigolion hynny yn y grŵp oedran sy'n ymgeiswyr cryf ar gyfer swyddi posibl. Roedd elfennau o'r trydydd sector yn cael eu rheoli er mwyn sicrhau bod y rhai sydd dan anfantais yn y farchnad lafur yn cael budd. Fodd bynnag, wrth i'r economi gryfhau, efallai y bydd rhagor o gyfleoedd i wella costeffeithiolrwydd drwy **edrych ar strategaethau i gynyddu cyfran y cyllid sy'n cyrraedd pobl ifanc na fyddent wedi cael gwaith pa un bynnag** (gan gynnwys clustnodi swyddi ar gyfer pobl ifanc sy'n byw mewn ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf), **neu leihau cyfraddau cyffredinol ad-daliadau cyflog**, wrth i'r pwysau economaidd ar gyflogwyr leihau. Gallai newidiadau i dargedau cyfleoedd am swyddi Twf Swyddi Cymru arwain at oblygiadau yn ymwneud â chostau prosiectau yn ogystal â chyfraddau cynnydd.
40. Mewn cyfweiliadau ansoddol dywedodd llawer o'r bobl ifanc a fu'n aflwyddiannus â'u ceisiadau i Dwf Swyddi Cymru nad oeddent wedi cael adborth gan gyflogwyr ynglŷn â pham na fu eu cais yn llwyddiannus, ac y byddent wedi hoffi cael yr adborth hwn. Nid yw'n glir a oedd y bobl ifanc hyn yn ymwybodol bod yn rhaid iddynt roi tic yn y blwch ar yr adeg roeddent yn gwneud eu cais i ofyn am adborth. Ar sail hyn, awgrymir y dylid **ystyried**

¹⁵ Rhaglen ddysgu yw Hyfforddeiaeth ar gyfer pobl ifanc 16 i 18 oed yng Nghymru sydd wedi gadael yr ysgol ac sy'n ddi-waith. Ei nod yw rhoi i bobl ifanc y sgiliau y maent eu hangen er mwyn cael swydd neu symud ymlaen i ddysgu ar lefel uwch, drwy brentisiaeth neu addysg bellach. (<http://cymru.gov.uk/topics/educationandskills/skillsandtraining/traineeships/?skip=1&lang=cy>).

gwneud y blwch ticio i ofyn am adborth yn fwy amlwg yn y system ymgeisio.

41. Gan nad oes cysondeb o ran faint o gefnogaeth a gynigiwyd gan fentoriaid i bobl ifanc yn ystod eu swyddi, a pha fath o gefnogaeth oedd hon, awgrymir y dylai **Llywodraeth Cymru edrych ar rôl y mentor ac asesu pa mor effeithiol y gellir cyflawni'r rôl hon** o gofio cymaint o lwyth achosion sydd gan fentoriaid.

42. Mae cryn dipyn o orgyffwrdd rhwng yr elfen raddedigion a rhaglenni presennol Llywodraeth Cymru. O ganlyniad, awgrymir y dylid **ystyried rhoi'r gorau i'r elfen hon o raglen Twf Swyddi Cymru.**