

YMCHWIL GYMDEITHASOL RHIF:  
32/2016  
DYDDIAD CYHOEDDI  
16/03/2016

# Gwerthusiad Sgiliau Twf Cymru

## Crynodeb Gweithredol

### 1. Cyflwyniad

- 1.1 Penodwyd ICF Consulting ar y cyd ag Ymchwil Arad i gynnal gwerthusiad terfynol annibynnol o raglen Sgiliau Twf Cymru. Gwnaed y gwaith rhwng Ionawr ac Awst 2015. Nod yr astudiaeth oedd asesu a oedd rhaglen Sgiliau Twf Cymru wedi cyflawni ei hamcanion.
- 1.2 Dyma oedd amcanion yr astudiaeth:
  - Deall sut cafodd Sgiliau Twf Cymru ei weithredu ac asesu ei berfformiad yn erbyn mewnbynnau, allbynnau a chanlyniadau disgwyliedig y rhaglen
  - Asesu effaith mewnbynnau a gweithgareddau Sgiliau Twf Cymru ar gyflogwyr, dysgwyr a darparwyr;
  - Asesu gwerth ychwanegol yr effaith;
  - Asesu perfformiad cymharol y rhaglen a'i gwerth am arian;
  - Darparu gwersi ar gyfer gwella'r ffordd o gynllunio a chyflwyno prosiectau yn y dyfodol; a
  - Nodi cyfraniad y rhaglen at amcanion Llywodraeth Cymru o gynyddu sgiliau Cymraeg ymhlith y gweithlu.
- 1.3 Nod yr astudiaeth oedd canolbwyntio ar lwyddiannau gweithgareddau a gyflwynwyd rhwng Ebrill 2012 a Mawrth 2015 o dan brosiect "Estyn Sgiliau Twf Cymru". Roedd gwerthusiadau blaenorol wedi sicrhau data sylfaenol am weithgareddau'r rhaglen cyn Ebrill 2012, ond ystyrir y data yn nadansoddiad yr astudiaeth hon.

- 1.4 Fe wnaeth y gwerthusiad gynnwys y gweithgareddau ymchwil canlynol:
- Adolygu dogfennau a gwybodaeth reoli'r rhaglen;
  - Adolygu llenyddiaeth bresennol ar werthusiadau o raglenni tebyg;
  - Cyfweiliadau ansoddol â staff cyflwyno o Lywodraeth Cymru (3), Cyngorwyr Datblygu'r Gweithlu (15), darparwyr hyfforddiant (20), rhanddeiliaid (6);
  - Arolygon dros y ffôn gyda chyflogwyr (54 cyfweiliad) a dysgwyr/gweithwyr (510 cyfweiliad);
  - Ymweliadau astudiaethau achos ag wyth cyflogwr; a
  - Dadansoddi ac adrodd.

## 2. Cefndir

- 2.1 Roedd Sgiliau Twf Cymru yn becyn cymorth ariannol a ariannwyd drwy Raglenni Cystadleurwydd a Chydgyfeirio Cymru Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) 2007-2013. Llywodraeth Cymru oedd yn ei weinyddu ac roedd yn cynnwys ProAct a Sgiliau Twf Cymru (Cam 1 ac Estyn).
- 2.2 Lanswyd ProAct yn Ionawr 2009 ac fe'i caewyd i geisiadau ym Mehefin 2010. Fe'i targedwyd yn wreiddiol at y sector modur ond fe'i hestynnwyd yn ddiweddarach i sectorau allweddol eraill, ar gael i fusnesau a oedd wedi cyflwyno gweithio amser byr yn ystod y dirwasgiad ac a oedd yn wynebu bygythiad diswyddiadau. Roedd yn cynnig cymhorthdal o hyd at £2,000 y gweithiwr tuag at gostau hyfforddiant a chymhorthdal o hyd at £2,000 o gyflog fesul gweithiwr (ar gyfradd o £50 y dydd) tra bod yr hyfforddiant â chymhorthdal yn cael ei gyflawni (am gyfnod o hyd at 12 mis).
- 2.3 Lanswyd Sgiliau Twf Cymru (y cyfeiriwyd ato'n wreiddiol fel "ProAct – SGW") yn Ebrill 2010. Roedd yn cael ei gynnal ochr yn ochr â ProAct tan Fehefin 2010. Cafodd cam cyntaf Sgiliau Twf Cymru ei gau i geisiadau ym Mawrth 2011. Bwriadwyd y byddai Sgiliau Twf Cymru "yn becyn cymorth ariannol a grëwyd i helpu cwmnïau Cymru i dyfu trwy ariannu hyfforddiant sgiliau lefel uchel neu sgiliau technoleg newydd". Roedd yn darparu cyfraniad cyllid o rhwng 60 ac 80 y cant (yn dibynnu ar faint y cwmni) o gostau hyfforddi cymwys, hyd at uchafswm o £3,000 y gweithiwr, ar gyfartaledd ar draws yr holl weithwyr a oedd yn cael hyfforddiant.
- 2.4 Cafodd Estyn Sgiliau Twf Cymru ei agor i geisiadau ym Mawrth 2012 a'i gau ym Mawrth 2014, gyda'r disgwyl y byddai'r holl hyfforddiant wedi'i gwblhau erbyn Ebrill 2015. Nod Estyn Sgiliau Twf Cymru oedd "cynorthwyo cwmnïau sy'n bwriadu ehangu eu gweithlu ac sydd angen cymorth ariannol i ymgymryd â hyfforddiant i wireddu hyn". Rhesymwaith yr ymyrraeth oedd dileu'r rhwystrau sy'n wynebu cyflogwyr wrth fuddsoddi yn yr hyfforddiant sydd ei angen i fynd i'r afael â bylchau mewn sgiliau a fyddai'n eu hatal rhag cyflawni eu cynlluniau i dyfu.
- 2.5 Rhoddodd Estyn Sgiliau Twf Cymru hyfforddiant hyd at gost gyfartalog o £2,500 y gweithiwr mewn cwmni a oedd yn cymryd rhan yn y rhaglen. Roedd yn rhaid i

gwmniau ymrwymo i: darged twf y byddai'r hyfforddiant yn helpu i'w gyflawni; cynyddu hyfforddiant neu ei ddechrau'n gynt; darparu hyfforddiant wedi'i achredu neu ei gydnabod gan y diwydiant; a hyfforddiant a oedd yn canolbwyntio ar arweinyddiaeth a rheolaeth, effeithlonrwydd busnes, ac uwchsgilio'r gweithlu. Roedd ar agor i gwmniau o bob maint/sector, ond gyda mwy o ffocws ar gwmniau bach a chanolig na'i rhagflaenydd.

### **3. Themâu sy'n Trawstorri a Llwyddiannau Rhaglen Sgiliau Twf Cymru**

- 3.1 Llwyddodd rhaglen gyfan Sgiliau Twf Cymru (gan gynnwys ProAct) gynorthwyo 527 o gyflogwyr, sydd uwchlaw'r targed o 500. Hefyd, llwyddodd hyfforddi 30,835 o weithwyr, sy'n uwch na'r rhagolwg (27,037). Enillodd cyfanswm o 16,419 o weithwyr gymwysterau, sydd hefyd yn uwch na'r disgwyl (15,982).
- 3.2 Rhoddodd Estyn Sgiliau Twf Cymru £12 miliwn o gyllid i 158 o gyflogwyr er mwyn hyfforddi 14,682 o ddysgwyr. Roedd hyn yn llawer llai o wariant na'r disgwyl (£22 miliwn) ac 21 y cant yn llai o gyflogwyr (200 oedd y targed) , ond roedd yn 22 y cant yn fwy o ddysgwyr (12,000 oedd y targed).
- 3.3 O blith y cwmniau a wnaeth gymryd rhan yn Estyn Sgiliau Twf Cymru, roedd y nifer fwyaf ohonynt yn y sector gweithgynhyrchu (37 y cant), yna TG/gwasanaethau ariannol (25 y cant). Roedd tua phedwar o bob pump o'r cwmniau yn gwmniau bach a chanolig eu maint (79 y cant), ond fel y gellid disgwyl, maent yn cyfrif am 55 y cant yn unig o'r arian a wariwyd.
- 3.4 Yn achos Estyn Sgiliau Twf Cymru, roedd y ceisiadau a gymeradwywyd yn disgwyl i gwmniau mawr ddarparu ychydig dros hanner y dysgwyr (51 y cant), gyda 10 y cant o ddysgwyr yn dod o gwmniau gyda 50 neu lai o weithwyr. Roedd disgwyl (yn ôl y cynlluniau a gymeradwywyd) i gyflogwyr mwy wario swm cyfartalog is ar hyfforddiant na chwmniau bach (£700 o gymharu â £991) a chreu dim ond un swydd ar gyfer pob 3.6 o weithwyr a oedd yn cael eu hyfforddi, o gymharu ag un swydd ar gyfer pob 1.8 o weithwyr a oedd yn cael eu hyfforddi mewn cwmniau bach.
- 3.5 O ran y thema sy'n trawstorri, Cyfle Cyfartal, ni wnaeth Sgiliau Twf Cymru helpu busnesau i gynhyrchu na gwella strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth, fel y bwriadwyd. Yn hytrach, roedd hi'n amod o'r grant bod polisi ar waith gan y cwmniau a oedd yn gwneud cais. Ni chyflawnwyd y targedau ac uchelgeisiau canlynol, sef bod dros hanner y dysgwyr ar y rhaglen yn fenywod, denu mwy o fenywod i swyddi rheoli a chynyddu sgiliau gweithwyr du ac ethnig lleiafrifol. Dim ond 22 y cant o'r dysgwyr oedd yn fenywod, sydd efallai'n cynrychioli'n fras y gweithluoedd yn sectorau'r busnesau a wnaeth gymryd rhan.
- 3.6 O ran y thema sy'n trawstorri, Cynaliadwyedd Amgylcheddol, mae tystiolaeth gyfyngedig sy'n awgrymu bod y rhaglen wedi bodloni amcanion, sef annog busnesau i gynnal asesiadau o'u heffaith ar yr amgylchedd a rhoi hyfforddiant i weithwyr ar sgiliau amgylcheddol arbenigol. Roedd un o bob pum cwmni a gafodd

eu holi mewn arolwg (ar Estyn Sgiliau Twf Cymru) yn cofio cyngor Cynghorwyr Datblygu'r Gweithlu ar gynaliadwyedd amgylcheddol. Roedd hyfforddiant a wnaed ar gynyddu effeithlonrwydd adnoddau a lleihau ôl troed carbon wedi'i ariannu gan y rhaglen.

#### **4. Myfyrdodau ar y model cyflwyno**

- 4.1 Ni chafodd Estyn Sgiliau Twf Cymru ei hysbysebu a'i hyrwyddo'n agored drwy Busnes Cymru a sianeli eraill; cyflwynwyd busnesau trwy gysylltiadau a oedd eisoes yn bodoli drwy Raglen Datblygu'r Gweithlu, Adran yr Economi, Gwyddoniaeth a Thrafnidiaeth, rhwydweithiau sector a chysylltiadau presennol Llywodraeth Cymru â cwmnïau o bwysigrwydd economaidd neu ranbarthol penodol a oedd yn gweithredu yng Nghymru. O gymharu â cham cyntaf Sgiliau Twf Cymru, gwnaed mwy o gyflwyniadau trwy Gynghorwyr Datblygu'r Gweithlu Rhaglen Datblygu'r Gweithlu, a llawer llai gan Adran yr Economi, Gwyddoniaeth a Thrafnidiaeth. Yn ôl y rhai a gafodd eu cyfweld, er bod y dull hwn wedi atal recriwtio gormod o fusnesau i ddatgan diddordeb, fe allai fod wedi bod yn rhy isel ei broffil i ymestyn allan i ddarpar gyflogwyr twf uchel ym mhob rhan o Gymru nad oedd ganddynt rwydweithiau helaeth neu nad oeddent yn derbyn cymorth busnes arall.
- 4.2 Roedd rhai, ond nid pob Cynghorydd Datblygu'r Gweithlu, yn ystyried Sgiliau Twf Cymru yn weithgar fel modd o gefnogi llwyddiant a thwf busnes; roedd rhai o'r rhain o'r farn bod y gofynion gweinyddol yn golygu y gallent gysylltu dim ond â busnesau a allai ymdopi â'r rhain ac a allai elwa o hyfforddiant na fyddent fel arall yn gallu ei fforddio. Gallai'r ffioedd a dalwyd i Gynghorwyr Datblygu'r Gweithlu fod wedi rhwystro rhai ohonynt.
- 4.3 Ar y cyfan, roedd cyflogwyr yr oedd arnynt angen cyngor a chymorth Cynghorwyr Datblygu'r Gweithlu yn ei werthfawrogi'n fawr. Ar y cyfan, roedd llai o angen ar gyflogwyr mawr. Roedd y rhan fwyaf o'r cwmnïau a holwyd wedi cael help gyda'r Achos Busnes a'r Cynllun Hyfforddiant a oedd yn angenrheidiol er mwyn cael eu cymeradwyo, gyda mwy na hanner yn cael help gyda Chynlluniau Dysgu a Datblygu a threfnu darparwyr hyfforddiant. Yn ôl y rhai a gafodd eu cyfweld, roedd yn rhaid iddynt roi mwy o amser i'r Achos Busnes a'r Cynllun Hyfforddiant, oherwydd eu cymhlethdod. Byddai'r rhan fwyaf ohonynt wedi gallu llunio Cynllun Dysgu a Datblygu heb gymorth Cynghorydd Datblygu'r Gweithlu.
- 4.4 Cafodd cyflogwyr eu cyfyngu gan brosesau a rheolau'r rhaglen (terfyn amser o 12 mis, hyfforddiant penodol heb amrywio iddo, gweithwyr wedi'u henwi, ac oedi o ran cymeradwyo, yn enwedig yn 2014/15). Dywedodd cyflogwyr a Chynghorwyr Datblygu'r Gweithlu nad oedd y rhain yn cyd-fynd yn dda â newidiadau i anghenion busnes ac argaeledd gweithwyr ar gyfer hyfforddiant. Ar y cyfan, nid oedd busnesau'n gallu cyrraedd y targedau y cytunwyd arnynt yn y Cynlluniau Hyfforddiant a thalodd rai am hyfforddiant eu hunain o ganlyniad.
- 4.5 Roedd rhai o'r rhanddeiliaid a Chynghorwyr Datblygu'r Gweithlu a gafodd eu cyfweld o'r farn bod peidio â gofyn i gyflogwyr gyfrannu at gostau hyfforddi (a oedd dros £50,000 mewn llawer achos) efallai wedi annog rhai cwmnïau i wneud cais heb uchelgais gadarn i gynyddu trosiant/swyddi, gan nad oedd rhaid iddynt bwysu a

mesur y buddion o ran costau.

## 5. Barn am hyfforddiant

- 5.1 Ar y cyfan, roedd lefel uchel o foddhad â'r hyfforddiant, gydag oddeutu tri chwarter o gyflogwyr yn weddol fodlon neu'n hynod fodlon (â'r perthnasedd, y cynnwys a'r ansawdd) a thros 90 y cant o ddysgwyr yn cytuno ei fod yn berthnasol, yn drefnus ac o ansawdd uchel. Roedd busnesau a darparwyr hyfforddiant a gafodd eu cyfweld yn deall gwerth hyfforddiant achrededig yn gyffredinol. Teimlai ychydig ei fod yn gyfyngiad lle'r oedd yr hyfforddiant yn newydd iawn a heb ei adlewyrchu eto mewn cymwysterau galwedigaethol.
- 5.2 Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr yn croesawu'r dewis o ddarparwyr hyfforddiant i fodloni eu hanghenion, ond nid oedd modd gofyn am ddyfynbrisiau os oedd yr hyfforddiant ar gael gan un darparwr yn unig. Dywedodd darparwyr hyfforddiant a Chynghorwyr Datblygu'r Gweithle nad oedd cael dyfynbrisiau bob amser yn ymarferol lle'r oedd yn rhaid addasu'r hyfforddiant i gyd-fynd ag anghenion cyflogwyr.
- 5.3 O'r cyflogwyr a holwyd mewn arolygon, nid oedd gwahaniaeth yn ansawdd ymatebolrwydd darparwyr hyfforddiant preifat a chyhoeddus. Dywedodd y rhai a gafodd eu cyfweld fod cyflogwyr yng nghanolbarth a gorllewin Cymru wedi cael mwy o anawsterau'n cael gafael ar hyfforddiant.
- 5.4 Ni chafodd hyfforddiant Cymraeg a chyfrwng Cymraeg ei hyrwyddo'n weithgar ond roedd ar gael i gyflogwyr, er mai ychydig gyflogwyr a ofynnodd amdano.

## 6. Canlyniadau

- 6.1 Roedd gweithwyr wedi gwella'u gwybodaeth a sgiliau, ynghyd â dysgu pethau newydd a oedd yn berthnasol i'w swyddi o ganlyniad i hyfforddiant Sgiliau Twf Cymru, yn ôl yr hyn a ddywedwyd mewn cyfweiliadau â chyflogwyr a dysgwyr mewn arolygon ac ymweliadau astudiaethau achos. Cafodd hyfforddiant effeithiau cadarnhaol ar foddhad dysgwyr â'u swyddi a'u cynhyrchedd yn y gwaith, fel y mae canfyddiadau'r arolwg ac astudiaethau achos yn eu dangos. Nododd dysgwyr fod mwy o gyfleoedd hyfforddi ar gael yn eu gweithle ers i'w cyflogwyr gymryd rhan yn Sgiliau Twf Cymru. Roedd hyfforddiant wedi arwain at well ragolygon gyrfaol i fwy na dau o bob tri dysgwr a holwyd mewn arolwg. Roedd hyn i'w weld mewn dyrchafiadau a chodiad cyflog i ryw un o bob pum gweithiwr.
- 6.2 Roedd dysgwyr a gafodd ddewis o ran mynychu hyfforddiant (h.y. lle'r oedd hi'n yn wirfoddol, nid yn orfodol, cymryd rhan) yn fwy tebygol o adrodd am gynnydd mewn gwybodaeth a sgiliau a gwelliannau o ran cynhyrchedd, na'r dysgwyr hynny na chawsant ddewis. Roedd y gwahaniaeth yn arwyddocaol yn ystadegol. Roedd dysgwyr ym meysydd TGCh, gwasanaethau ariannol a gwasanaethau proffesiynol yn fwy tebygol na gweithwyr mewn sectorau eraill o ddweud bod canlyniadau eu hyfforddiant yn gadarnhaol.
- 6.3 Dywedodd bron pob cyflogwr fod ganddynt weithlu â sgiliau gwell o ganlyniad i gymryd rhan yn Sgiliau Twf Cymru. Roedd cyflogwyr hefyd wedi elwa o hyfforddiant

trwy ostwng nifer y bylchau sgiliau, a'u prinder, a gwella cynhyrchedd a hyblygrwydd eu gweithlu. Ar y cyfan, dywedodd cyflogwyr fod cymryd rhan yn y rhaglen yn cael effaith gadarnhaol ar wella ymwybyddiaeth o anghenion hyfforddiant (45 o 54) a ffocysu adnoddau hyfforddiant yn well (33 o 54).

- 6.4 Fe wnaeth y rhan fwyaf o gyflogwyr adrodd am effeithiau cadarnhaol yr hyfforddiant ar eu busnes. Dywedodd tua thri chwarter ohonynt fod ansawdd eu cynhyrchion a'u gwasanaethau a'u gallu i fodloni anghenion cwsmeriaid wedi gwella; dywedodd tua dau o bob tri eu bod wedi arbed costau a chynyddu gwerthiannau, a dywedodd ychydig dros hanner eu bod wedi cyflwyno cynhyrchion newydd ac ennill contractau newydd. Heb Sgiliau Twf Cymru, byddai ychydig dros hanner y cyflogwyr wedi cyflwyno hyfforddiant tebyg ond dros gyfnod hirach, a byddai ychydig o dan hanner wedi cyflwyno hyfforddiant byrrach neu ratach yn lle hynny.

## 7. Effeithiau economaidd i gyflogwyr

- 7.1 Cafodd twf mewn swyddi trwy Sgiliau Twf Cymru ei yrru'n bennaf gan gyflogwyr llai (er nad yw maint y sampl yn caniatáu am brofi ystadegol). Roedd bron dau o bob tri chyflogwr a greodd swyddi yn fusnesau bach a chanolig. O'r 44 cyflogwr a ymatebodd i'r cwestiwn hwn yn ein harolwg, ni wnaeth 24 ohonynt greu unrhyw swyddi amser llawn o ganlyniad i Sgiliau Twf Cymru. Ymhlith yr 20 cyflogwr a wnaeth greu swyddi, roedd y rhan fwyaf ohonynt wedi creu llai na phum swydd, er bod 7.1 swydd amser llawn a 0.7 swydd ran-amser wedi'u creu ar gyfartaledd.
- 7.2 Tyfodd trosiant ychydig o dan hanner y cyflogwyr a fu'n cymryd rhan. Hefyd, mae'n ymddangos bod twf mewn trosiant wedi bod yn uwch mewn cwmnïau llai. Adroddodd dau o bob tri chwmni bach a chanolig am gynnydd mewn trosiant, o gymharu ag un o bob tri o fusnesau mwy.
- 7.3 Yn hynny o beth, amcangyfrifir bod cwmnïau Estyn Sgiliau Twf Cymru wedi creu 3,300 o swyddi ers cymryd rhan yn y rhaglen. Fodd bynnag, dim ond 1,400 o'r swyddi hyn all gael eu priodoli i'r ffaith bod y cwmnïau hyn wedi cymryd rhan yn Estyn Sgiliau Twf Cymru (h.y. sy'n ychwanegol i'r hyn a fyddai wedi digwydd heb Estyn Sgiliau Twf Cymru). Mae hyn islaw'r targed, sef 2,000.
- 7.4 Amcangyfrifir bod Estyn Sgiliau Twf Cymru wedi creu Gwerth Ychwanegol Gros (GVA) o oddeutu £49.1 miliwn i economi Cymru o ganlyniad i gynnydd mewn trosiant (amcan gorau). Mae'r dadansoddiad sensitifrwydd yn awgrymu bod effaith ychwanegol yn sgil trosiant rhwng tua £15.1 miliwn GVA ac £116.4 miliwn GVA. Mae'r dadansoddiad sensitifrwydd yn awgrymu bod Sgiliau Twf Cymru wedi creu rhwng 700 a 2,800 o swyddi (rhwng £26 a £109.2 miliwn GVA).
- 7.5 Amcangyfrifir bod Estyn Sgiliau Twf Cymru wedi sicrhau tua £5 o GVA ar gyfer pob £1 o wariant cyhoeddus (ESF a Llywodraeth Cymru) ar y prosiect. O gynnwys costau preifat (cyflogwyr sy'n talu cyflogau dysgwyr), tua £3 o GVA ar gyfer pob £1 a wariwyd yw'r amcan o'r adenillion ar y buddsoddiad. Mae hyn yn awgrymu adenillion uwch posibl o gymharu â rhaglenni hyfforddiant eraill.
- 7.6 Y gost fesul swydd a grëwyd yw £13,000 o gyfraniadau preifat, cyhoeddus a

chyfraniad gan yr ESF. Mae hyn yn gymharol ddrud o ran rhaglenni eraill sydd wedi'u hadolygu.

## 8. Cyflwyno'r rhaglen a'i llwyddiannau o gymharu â rhaglenni tebyg eraill

8.1 Mae tystiolaeth o **raglenni hyfforddiant gwaith eraill a ariennir yn gyhoeddus** yn dangos bod Sgiliau Twf Cymru:

- Wedi profi heriau tebyg o ran beichiau gweinyddol, a allai fod wedi lleihau'r gallu i gyflawni canlyniadau;
- Wedi dod ar draws heriau tebyg o ran sicrhau bod cyflogwyr yn gosod targedau realistig ar gyfer nifer y gweithwyr i'w hyfforddi a chyflawni hyn o fewn yr amserlen;
- Wedi adrodd canfyddiadau tebyg ynghylch ychwanegedd rhaglenni wedi'u harwain gan gyflogwyr, lle y gallai cyflogwyr ddefnyddio cymorthdaliadau hyfforddi i ddarparu'r hyn a fwriadwyd heb yr ymyrraeth, gan felly cyfyngu gwerth ychwanegol y rhaglen; ac
- Efallai heb ystyried a darparu ar gyfer anghenion penodol busnesau bach, nac ar gyfer y cyflogwyr hynny nad ydynt yn rhan o rwydweithiau hysbys nac sydd eisoes â pherthynas â Llywodraeth Cymru ac amrywiol gyfryngwyr cymorth busnes.

8.2 Mae tystiolaeth o **raglenni cefnogi twf uchel eraill** yn dangos bod Sgiliau Twf Cymru:

- Yn dangos canlyniadau cymaradwy o ran effeithiau'r rhaglen, gydag adroddiadau am ychwanegedd uwch ar drosiant a buddion i fusnesau ac ychwanegedd is ar ganlyniadau o ran cyflogaeth;
- Wedi cynnig gwasanaeth mwy cyfyngedig a chynnig cymorth llai dwys a thargedig na wnaeth y rhaglenni mwyaf effeithiol; ac
- Yn wahanol i raglenni llwyddiannus mewn mannau eraill, ni wnaeth gynnwys cyfleoedd am bartneriaethau, rhwydweithio a chydlyniant â mentrau eraill Llywodraethau Cymru a'r Deyrnas Unedig, sydd wedi'u cynnwys mewn rhaglenni llwyddiannus mewn mannau eraill.

### Gwersi ar gyfer rhaglenni'r dyfodol

8.3 Mae'r gwerthusiad o Sgiliau Twf Cymru yn dangos y dylai'r canlynol gael eu hystyried wrth gynllunio **raglenni sy'n rhoi cymorth ariannol i gyflogwyr yn uniongyrchol ar gyfer datblygu'r gweithlu**:

- Dylai cynllun rhaglenni adlewyrchu'r rhesymwaith dros ymyrraeth gyhoeddus, sef mynd i'r afael â thanfuddsoddi gan gyflogwyr mewn hyfforddiant a dileu bylchau sgiliau;
- Felly, dylai amcanion, targedau a metrigau rhaglenni gynnwys canlyniadau yn ymwneud â buddsoddiad mewn hyfforddiant a chyflawni buddion i fusnes yn gysylltiedig â hynny – gwerthiannau, elw, cynhyrchedd – ac

effaith ar drosiant yn y tymor hwy – yn hytrach na thyfu cyflogaeth; ac

- Fel y mae tystiolaeth o Sgiliau Twf Cymru yn ei dangos, gall cyngor a chymorth sicrhau bod gwell gallu gan fusnesau i fuddsoddi'n effeithiol mewn hyfforddiant.

**8.4 Mae'r gwerthusiad o Sgiliau Twf Cymru hefyd yn awgrymu y dylid ystyried y canlynol wrth **gynllunio rhaglenni y disgwylir iddynt gefnogi twf:****

- Dylai cynllun rhaglen adlewyrchu'r rhesymwaith mai busnesau bach sy'n fwyaf tebygol o greu swyddi a busnesau mawr sy'n fwyaf tebygol o gynyddu cynhyrchedd a pharhad swyddi. Ar y cyfan, mae rhaglenni'n canolbwyntio ar grwpiau penodol o fusnesau gydag anghenion ac atebion gwahanol; ac
- Er y gall hyfforddiant fod yn elfen o gymorth, mae ar raglenni twf uchel sy'n canolbwyntio ar gyflogwyr bach angen, er enghraifft, cyngor a chymorth busnes sy'n galluogi iddynt weithredu cynlluniau (anogaeth, mentora, cymorth cymheiriaid a rhwydweithio), nid dim ond datblygu'r cynllun.

**8.5 Ac wrth **weithredu rhaglenni sy'n rhoi cyllid i gyflogwyr ac sy'n cynnwys cyfryngwr, dylent:****

- Sefydlu a chynnal cysylltiadau â rhaglenni eraill, a all gefnogi ei gilydd;
- Mapio cysylltiadau â thargedau ac effeithiau eraill, a chynnwys y rhain mewn prosesau cyfeirio a systemau cymorth ar gyfer busnesau;
- Hyfforddi'r cyfryngwyr, monitro'u perfformiad yn fanwl a chynnal perthynas trwy friffio pellach;
- Sicrhau bod taliadau i gyfryngwyr yn adlewyrchu buddion costau eu cymorth tuag at gyflawni targedau. Addasu'r rhain os bydd tystiolaeth yn awgrymu nad ydynt yn cyfateb yn dda a sicrhau bod hyblygrwydd yn y cymorth a gynnigir i fusnesau;
- Rhoi gwybodaeth glir i fusnesau pan fyddant yn gwneud cais, gan roi amlinelliad syml o ofynion gweinyddol a rheoliadau'r cynllun; a
- Hyrwyddo systemau a hyblygrwydd i fusnesau er mwyn lleihau'r baich gwaith papur.

**8.6 Er mwyn i raglenni **gefnogi nodau cydraddoldeb, cynaliadwyedd a'r Gymraeg,** dylent:**

- Bennu'r agweddau allweddol ar y rhaglen a allai achosi newid mewn canlyniadau
- Integreiddio'r agweddau hyn i ganlyniadau a thargedau wedi'u diffinio'n dda, drwy gydol cyfnod darparu'r rhaglen.



## 8.7 Ac i werthuso'u heffaith, dylent:

- Gynllunio'r rhaglen fel y gellir amlygu grŵp cymharol o gyflogwyr nad ydynt yn cymryd rhan yn y rhaglen. Gellid gwneud hyn trwy gyfyngu rhaglen i faes diffiniedig neu trwy neilltuo gwahanol lefelau o gymorth ar hap<sup>1</sup>; a
- Sicrhau bod datganiad preifatrwydd ar waith fel bod data a gesglir yn gallu cael ei rannu gyda gwerthuswyr i'w ddadansoddi ac fel bod gwerthuswyr yn gallu gwahodd pobl i gymryd rhan mewn ymchwil

Adroddiad awduron:

ICF Consulting Limited, Arad Research

Adroddiad ymchwil llawn: Gwerthusiad Sgiliau Twf Cymru

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

Safbwyntiau'r ymchwilydd ac nid o reidrwydd rhai Llywodraeth Cymru yw'r safbwyntiau a fynegir yn yr adroddiad hwn.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Faye Gracey

Is-Adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays

Caerdydd, CF10 3NQ

E-bost: [faye.gracey@wales.gsi.gov.uk](mailto:faye.gracey@wales.gsi.gov.uk)

---

<sup>1</sup> Er enghraifft, arbrwf Talebau Twf yr Adran Gwaith a Phensiynau