

YMCHWIL GYMDEITHASOL RHIF: 39/2016

DYDDIAD CYHOEDDI 16/06/2016

Gwerthusiad o Rhaglen Datblygu'r Gweithlu (RhDG)

Crynodeb Gweithredol

1. Cefndir Rhaglen Datblygu'r Gweithlu

- 1.1 Rhaglen hyfforddi a ariennir ac a reolir gan Llywodraeth Cymru yw Rhaglen Datblygu'r Gweithlu (RhDG). Fe'i lansiwyd yn wreiddiol yn 2005 a'i gau i ymgeiswyr newydd ar 31 Ionawr 2015, gyda phob gweithgaredd hyfforddi oedd wedi ei ariannu yn dod i ben erbyn 31 Awst, 2015.
- 1.2 Ariannodd y RhDG weithgareddau rhwydwaith o Ymgynghorwyr Datblygu'r Gweithlu (Ymgynghorwyr DG) a contractiwyd gan Llywodraeth Cymru i helpu busnesau yng Nghymru i adolygu eu gweithgareddau datblygu staff ac i nodi eu hanghenion hyfforddi. Byddai'r Ymgynghorwyr DG yn cynnal adolygiad diagnostig o ddatblygiad staff ac yn helpu meithrin cynllun datblygu sgiliau ar gyfer busnesau oedd yn seiliedig ar nodi eu hagwedd presennol at hyfforddiant, eu gofynion hyfforddi ynghyd â materion a heriau ehangach oedd yn wynebu pob busnes.
- 1.3 Roedd y RhDG hefyd yn cynnwys cronfa ddewisol a allai ddarparu cefnogaeth ariannol er mwyn i gwmnïau fedru cwrdd â'r gost o hyfforddi eu staff. Dyfarnwyd y cymorth ariannol hwn ar gyfradd ymyrraeth o 50 y cant ar gyfer busnesau a oedd am ddarparu hyfforddiant i staff oedd wedi ei achredu, yn seiliedig ar gymhwyster neu a oedd yn cwrdd â safonau cydnabyddedig o fewn y diwydiant. Darparwyd cyngor ac arweiniad a, lle y bo'n briodol, ffurflen gais fer i fusnesau trwy dîm Llinell Gymorth Sgiliau Busnes Llywodraeth Cymru ac yn uniongyrchol gan Ymgynghorwyr Datblygu Gweithlu.

2. Nodau Gwerthuso a Methodoleg

- 2.1 Roedd y RhDG eisoes wedi bod yn destun gwerthusiad cynharach (yn cwmpasu'r cyfnod 2008-2011). Amcanion y gwerthusiad terfynol hwn (ar gyfer y cyfnod 2012-2015) oedd i:
 - asesu lefel yr ymgysylltu / gwasanaeth a ddarperir drwy'r Llinell Gymorth a'r Ymgynghorwyr DG.

- archwilio pa mor effeithiol oedd y broses o wneud cais a gwneud penderfyniadau (e.e. cyflymder gwneud penderfyniadau, mewnbwn i benderfyniadau a wnaed gan ddefnyddio arbenigedd perthnasol)
 - asesu'r hyfforddiant a ariennir o ran ansawdd, perthnasedd, hyblygrwydd a gwerth am arian
 - asesu ychwanegedd yr hyfforddiant a ariennir
 - asesu effaith gyffredinol y Rhaglen Datblygu Gweithlu.
- 2.2 Roedd y fethodoleg a fabwysiadwyd ar gyfer y gwerthusiad terfynol hwn yn cynnwys adolygu gwybodaeth monitro ac adroddiadau gwerthuso blaenorol. Roedd hefyd yn cynnwys paratoi offerynnau ymchwil meintiol ac ansoddol priodol ac ymgymryd ag arolwg ffôn rhwng mis Mawrth a mis Mai 2015 gan ddefnyddio dull cyfrifiad i gronfa ddata o fusnesau a gefnogir gan Lywodraeth Cymru . Cynhaliwyd ymweliadau dilynol gyda sampl o 20 o fusnesau a gefnogwyd gan y RhDG a lle bo'n bosibl, roedd y rhain hefyd yn cynnwys cyfweiliadau gyda'r darparwyr hyfforddiant a'r Ymgynghorwyr DG perthnasol. Cynhaliwyd cyfweiliadau ymgynghori hefyd gyda phump o swyddogion Llywodraeth Cymru oedd yn ymwneud â rheoli a gweithredu'r RhDG.

3. Prif Ganfyddiadau

Lefel yr ymgysylltu a'r gwasanaeth a ddarperir

- 3.1 Canfu'r gwerthusiad bod y RhDG wedi llwyddo i ymgysylltu ag ystod eang o fusnesau ar draws nifer o sectorau ac ar draws gwahanol rannau o Gymru gan ddarparu cyngor datblygu gweithlu o ansawdd uchel a gwasanaethau cymorth a chyllid i helpu hyfforddi eu staff.
- 3.2 At ei gilydd, mae'r rhaglen wedi cefnogi oddeutu 4,315 o fusnesau rhwng Ebrill 2011 a Mawrth 2015, y rhan fwyaf ohonynt yn fusnesau bach a chanolig, ac wedi perfformio yn gadarn yn erbyn ei ddangosyddion perfformiad allweddol.
- 3.3 Roedd yr Ymgynghorwyr DG wedi chwarae rhan bwysig a rhagweithiol wrth hyrwyddo ymwybyddiaeth o ac ymgysylltu â'r RhDG drwy sefydlu a datblygu perthynas dda gyda busnesau ledled Cymru.
- 3.4 Tra bod yr Ymgynghorwyr DG yn darparu gwasanaeth diagnostig gwerthfawr oedd yn ceisio nodi bylchau sgiliau ac anghenion hyfforddi, teimlai'r rhan fwyaf o fusnesau a gefnogwyd bod ganddynt ymwybyddiaeth a dealltwriaeth dda o'u gofynion penodol eisoes.
- 3.5 Busnesau bach (yn amrywio rhwng 10-50 o weithwyr) heb staff adnoddau dynol proffesiynol pwrpasol oedd yn ymddangos i gael y gorau o'r gwasanaethau diagnostig a chynghori o'r Ymgynghorwyr DG. Roedd tystiolaeth hefyd i awgrymu bod yr Ymgynghorwyr DG yn gwella a phroffesiynoli'r modd yr oedd busnesau yn nodi anghenion a chaffael hyfforddiant heb greu gorddibyniaeth ar gyngor ac arweiniad allanol.
- 3.6 Mae adborth gan fusnesau ar ansawdd y gwasanaeth a gawsant gan eu Hymgyngorwyr DG yn gadarnhaol iawn gyda busnesau o'r farn bod y cyngor diduedd i adnabod darparwyr hyfforddiant priodol yn arbennig o ddefnyddiol. Chwaraeodd Ymgynghorwyr DG rôl allweddol hefyd wrth gynorthwyo busnesau i gael mynediad i gefnogaeth ariannol i'w helpu i dalu costau hyfforddiant drwy gronfa ddewisol y RDG ac o raglenni a chynlluniau datblygu sgiliau eraill.

- 3.7 Canfu'r gwerthusiad mai dim ond cyfran gymharol fach o fusnesau a gefnogwyd oedd yn cofio derbyn cyngor gwerthuso ôl-hyfforddiant gan eu Hymgynghorwyr DG ac roedd hyn yn agwedd ychydig yn wannach ar y gwasanaeth er ei fod yn garreg filltir ar gyfer taliad i'r Ymgynghorwyr DG eu hunain. Lle y bu i werthusiad dilynol ddigwydd, dangosodd adborth y bu i hwn fod yn rhan werthfawr o'r gwasanaeth o safbwynt busnes sy'n awgrymu iddo fod yn elfen a dan-flaenoriaethwyd o fewn y pecyn cymorth cyffredinol.
- 3.8 Dim ond lleiafrif o fusnesau oedd wedi clywed am, neu ddefnyddio'r gwasanaeth Llinell Cymorth Sgiliau. Cafwyd adborth cadarnhaol am effeithlonrwydd y gwasanaeth ac ansawdd y cyngor gan y rhai oedd wedi ei ddefnyddio.

Effeithiolrwydd prosesau ymgeisio a phenderfynu

- 3.9 Mae adborth gan fusnesau a gefnogwyd ynghylch y broses o wneud cais am gyllid dewisol yn gadarnhaol yn gyffredinol o ran y prosesau eu hunain ac o ran faint o amser a gymerai Llywodraeth Cymru i asesu ac ymateb i geisiadau am gyllid. Canfu'r gwerthusiad hefyd fod Ymgynghorwyr DG wedi ychwanegu gwerth at y broses o gefnogi cwmnïau gyda'u ceisiadau.
- 3.10 Roedd rhai eithriadau i'r adborth cadarnhaol, yn enwedig yn ystod cyfnod yn hydref 2014 pan roddwyd moratoriwm gwariant ar waith gan Lywodraeth Cymru. Roedd y moratoriwm wedi ei gyflwyno oherwydd heriau mewn perthynas â rhagolygon cyllidebol a achosodd ansicrwydd ynghylch faint o'r busnesau a gefnogwyd drwy'r cyllid dewisol fyddai mewn gwirionedd yn tynnu arian i lawr ym mlwyddyn olaf y rhaglen.
- 3.11 Teimlai'r Ymgynghorwyr DG a'r busnesau a gefnogwyd fel ei gilydd y gallai'r cyfathrebu gan Lywodraeth Cymru (ynghylch eu hysbysu o statws eu ceisiadau cronfa ddewisol yn ystod y cyfnod moratoriwm) fod wedi bod yn llawer gwell. Cydnabuwyd bod pwyntiau dysgu allweddol yn deillio o'r profiad hwn gan gynnwys yr angen i osod dyddiadau dechrau a gorffen oedd wedi eu diffinio'n fwy clir (heb fod yn fwy na blwyddyn) ar gyfer cynnal yr hyfforddiant a ariennir.
- 3.12 Roedd asesu a phrosesu ceisiadau gronfa ddewisol yn broses llafurus i Lywodraeth Cymru. Gweithiodd y llwybr cais uniongyrchol ar gyfer busnesau micro i gronfa ddewisol (h.y. heb gefnogaeth ymgynghorol gan Ymgynghorydd DG) yn dda ac roedd yn briodol ar gyfer y symiau llai o arian y gofynnwyd amdanynt.

Ansawdd a pherthnasedd hyfforddiant

- 3.13 Canfu'r gwerthusiad bod cyllid dewisol yn cael ei ddefnyddio gan fusnesau a gefnogwyd i helpu cyd-ariannu ystod briodol eang o gyrsiau hyfforddi cyffredinol a thechnegol benodol i swyddi, yn unol â'r ffordd eang a hyblyg yr oedd y rhaglen wedi ei chynllunio.
- 3.14 Roedd busnesau yn canu clodydd safon yr hyfforddiant a dderbyniwyd ganddynt, a gweithiodd y dull marchnad agored, oedd yn caniatáu i gwmnïau ddewis eu darparwyr hyfforddiant eu hunain, yn dda. Ar gyfer y rhan fwyaf o fusnesau (72 y cant) y brif ystyriaeth wrth ddewis eu darparwr hyfforddiant oedd pris.
- 3.15 Teimlai Ymgynghorwyr DG a rhai busnesau a dderbyniodd gymorth, yn enwedig tuag at ddiwedd y rhaglen, bod diffyg hyblygrwydd wrth ymateb i geisiadau am newidiadau i gynlluniau hyfforddi'r cwmni - rhai oherwydd ffactorau y tu allan i reolaeth y busnesau a gefnogwyd (megis darparwyr yn canslo cyrsiau hyfforddiant er enghraifft).
- 3.16 Ar y cyfan, canfu'r gwerthusiad fod yr hyfforddiant a ddarparwyd i fusnesau a gefnogwyd wedi bod yn hynod berthnasol a dangoswyd hyn yn y defnydd uchel a wnaed o'r sgiliau a ddysgwyd, ar ôl derbyn yr hyfforddiant.

Ychwanegedd yr hyfforddiant a ariennir

- 3.17 Canfu'r gwerthusiad fod tystiolaeth yn ymwneud â lefelau o ychwanegedd yr hyfforddiant a ariennir gan y RhDG yn weddol gadarnhaol. Roedd ychwanegedd cyflawn ar gyfer 14 y cant o fusnesau (h.y. ni fyddai'r hyfforddiant wedi digwydd heb gefnogaeth y RhDG), ychwanegedd rhannol ar gyfer 68 y cant o fusnesau a dim ychwanegedd ar gyfer 16 y cant o fusnesau.
- 3.18 Dywedodd bron pob un o'r busnesau a oedd yn dangos ychwanegedd cyflawn (98 y cant) na allent fod wedi fforddio gwneud yr hyfforddiant heb gefnogaeth y RhDG tra nododd mwy na thri chwarter (77 y cant) y busnesau rheiny a gefnogwyd, oedd wedi nodi y byddent ond wedi ymgymryd â pheth o'r hyfforddiant, y byddent wedi ymgymryd â llai na hanner ohono heb gymorth y RhDG.
- 3.19 Nid oedd lleiafrif sylweddol (16 y cant) y busnesau a oedd wedi cael cynnig cyllid dewisol wedi defnyddio unrhyw ran ohono. Y prif reswm dros beidio â manteisio oedd eu bod yn rhy brysur i ryddhau staff ac nad oedd hyfforddiant bellach yn flaenoriaeth.

Gwerth ac effaith hyfforddiant y RhDG

- 3.20 Canfu'r gwerthusiad fod hyfforddiant y RhDG yn ychwanegu gwerth ac yn arwain at amrywiaeth o effeithiau cadarnhaol i fusnesau a gefnogwyd gyda 87 y cant yn dweud ei fod wedi gwella eu rhagolygon i'r dyfodol. Mae chwe deg y cant o'r busnesau a gefnogwyd yn teimlo bod hyfforddiant y RhDG wedi arwain at effeithiau cadarnhaol ar drosiant ac elw er bod graddfa'r codiadau i elw yn eithaf cymedrol (llai na chynnydd o 10 y cant mewn elw ar gyfer 42 y cant o fusnesau).
- 3.21 Canfu'r gwerthusiad hefyd dystiolaeth o ganlyniadau cadarnhaol ar gyfer hyfforddeion mewn perthynas â'u parodrwydd i gymryd rhan a bod yn barod i gymryd cyfrifoldeb o fewn y gwaith. Roedd tystiolaeth o effeithiau cadarnhaol oedd yn gysylltiedig â chyflog a lefelau cadw staff hefyd, er eu bod yn llai amlwg.

Buddsoddi mewn hyfforddiant yn y dyfodol

- 3.22 Canfu'r gwerthusiad bod y rhan fwyaf o'r busnesau a gefnogwyd (88 y cant) oedd wedi ymateb i'r arolwg ac a oedd wedi darparu hyfforddiant yn debygol o ymgymryd â hyfforddiant pellach yn y 12 mis nesaf. Dywedodd tri chwarter y rhain fod eu hymwneud â'r RhDG wedi eu gwneud yn fwy tebygol o gynnal rhagor o hyfforddiant.
- 3.23 Canfu'r gwerthusiad dystiolaeth o barodrwydd clir ar ran busnesau a gynorthwywyd i gyd-fuddsoddi eu harian eu hunain ochr yn ochr â Llywodraeth mewn hyfforddiant. Roedd dwy ran o dair o'r busnesau a gefnogwyd gan y RhDG ac a gymerodd ran yn yr arolwg gwerthuso yn rhagweld hyfforddiant yn y dyfodol yn cael ei gyd-ariannu yn y ffordd hon gyda'r rhan fwyaf o'r rhain (72 y cant) yn disgwyl y byddai eu cyfraniad eu hunain at gost yr hyfforddiant rhwng 25 a 50 y cant.

4. Argymhellion

- 4.1 Mae'r adroddiad gwerthuso terfynol yn gwneud cyfres o bum argymhelliad mewn perthynas â dylunio a gweithredu rhaglenni yn y dyfodol.

Argymhelliad 1

- 4.2 Dylai Llywodraeth Cymru ymgorffori rhai o'r pwyntiau dysgu allweddol o'r RhDG wrth ddylunio rhaglenni hyfforddi yn y dyfodol. Yn arbennig, dylai Llywodraeth Cymru gymryd i ystyriaeth y ffaith bod cyflogwyr wedi gwirioneddol werthfawrogi'r hyblygrwydd a ddarparwyd gan raglen y RhDG i gefnogi ystod o gyrsiau hyfforddi ymarferol a pherthnasol wrth ddefnyddio dull marchnad agored i ddewis darparwyr hyfforddiant.

Argymhelliad 2

- 4.3 Er y cydnabyddir y gallai cyfyngiadau effeithio ar ddyluniad a maint rhaglenni datblygu sgiliau a gweithlu yn y dyfodol, dylai Llywodraeth Cymru edrych i barhau i gyfuno elfennau o wybodaeth, cyngor a chymorth ariannol i fusnesau. Mae tystiolaeth glir fod busnesau yn barod i gyd-fuddsoddi mewn hyfforddiant, ond heb ryw fath o gymorth ariannol gan y Llywodraeth, bydd llai o hyfforddiant yn cael ei gynnal ac ar gyfradd arafach.

Argymhelliad 3

- 4.4 Mae Ymgynghorwyr DG wedi ychwanegu gwerth sylweddol wrth hyrwyddo ymwybyddiaeth ac annog busnesau mewn modd rhagweithiol i wneud defnydd o wasanaethau'r RhDG. Fodd bynnag, os na fydd Llywodraeth Cymru mewn sefyllfa i ail-gomisiynu gwasanaeth cynghori datblygu'r gweithlu neu rwydwaith o'r math hwn yn y dyfodol, dylai ystyried yn ofalus sut y gall gadw dimensiwn rhagweithiol i hyrwyddo ymwybyddiaeth ac ymgysylltu mewn gweithgaredd hyfforddiant er mwyn osgoi'r risg o gyfranogiad is mewn rhaglenni yn y dyfodol o ganlyniad i gymryd ymagwedd fwy goddefol.

Argymhelliad 4

- 4.5 Petai Llywodraeth Cymru yn penderfynu comisiynu gwasanaeth cynghori datblygu'r gweithlu (i frw ymlaen â rhai o swyddogaethau rhwydwaith yr Ymgynghorwyr DG gynt) yn y dyfodol, dylai ystyried sut y gall y gwasanaeth hwn gael ei dargedu ar gyfer yr effaith fwyaf a'r gwerth gorau. Yn arbennig, dylai Llywodraeth Cymru ystyried (yng ngoleuni pwyntiau dysgu allweddol o'r RhDG) targedu agweddau diagnostig manwl ac agweddau cynghori gwasanaeth at fusnesau bach, a chaniatáu i gwmnïau micro a chwmnïau mwy (yn enwedig y rhai â gallu AD mewnol) i wneud cais uniongyrchol am unrhyw gymorth ariannol sy'n seiliedig ar gyd-fuddsoddi.

Argymhelliad 5

- 4.6 Mae'n amlwg bod swyddogion Llywodraeth Cymru wedi nodi ac eisoes wedi gweithredu nifer o newidiadau sy'n gysylltiedig â'r broses, o ganlyniad i'r heriau oedd ynghlwm â rheoli cyllideb a gwariant y RhDG. Er bod hyn yn gadarnhaol, argymhellir bod y gwersi hyn, gan gynnwys yr angen am nodi amserlen glir ar gyfer 'ei ddefnyddio neu ei golli' ar gyfer

busnesau sy'n cyd-fuddsoddi mewn hyfforddiant gael eu dwyn ymlaen a'u hymgorffori yn nyluniad rhaglenni'r dyfodol. Dylai uwch swyddogion o fewn Llywodraeth Cymru sicrhau bod y dysgu hwn yn cael ei rannu gydag unrhyw bersonél newydd (nad ydynt wedi ymwneud yn flaenorol â'r RhDG) a fydd yn gyfrifol am gynllunio a gweithredu rhaglenni newydd fel nad yw gwybodaeth a phrofiad pwysig yn cael ei golli. Dylai amserlenni cyflenwi ganiatáu digon o amser i gwmnïau gynllunio, comisiynu a chwblhau hyfforddiant ond dylent osgoi bod yn rhy hir a allai arwain at golli ffocws a momentwm sy'n arwain at ansicrwydd cynllunio ariannol i'r rhai sy'n rheoli gwariant y rhaglen. Yn y cyd-destun hwn, argymhellir hefyd y dylai unrhyw wasanaeth cynghori sgiliau neu ddatblygu gweithlu gan Lywodraeth Cymru yn y dyfodol annog busnesau yn gryf i gyflwyno cynlluniau hyfforddi realistig a chyraeddadwy.

Awduron yr Adroddiad: Huw Bryer, Old Bell 3 Ltd.

Adroddiad ymchwil llawn - dyfyniad: Old Bell 3 Ltd (2016). *An Evaluation of the Workforce Development Programme*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, GSR adroddiad rhif 39/2016

Ar gael yn: <http://llyw.cymru/statistics-and-research/evaluation-workforce-development-programme/?lang=cy>

Mae'r safbwyntiau a fynegwyd yn yr adroddiad hwn yn perthyn i'r ymchwilwyr ac nid o reidrwydd Llywodraeth Cymru

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Siân Williams

Yr Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays

Caerdydd, CF10 3NQ

E-bost: Sian.Williams50@cymru.gsi.gov.uk