

YMCHWIL GYMDEITHASOL RHIF: 44/2016
DYDDIAD CYHOEDDI: 13 GORFFENNAF 2016

Gwerthusiad o Twf Swyddi Cymru: yr adroddiad terfynol

Crynodeb Gweithredol

1. Cefndir, cwmpas a methodoleg

- 1.1 Ym mis Hydref 2012 cafodd Ipsos MORI, Wavehill a Sefydliad Ymchwil, Data a Dulliau Cymdeithasol ac Economaidd Cymru eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i werthuso Twf Swyddi Cymru.
- 1.2 Un cynllun yw Twf Swyddi Cymru sy'n rhan o gyfres ehangach o gynlluniau gan Lywodraeth Cymru i fynd i'r afael â diweithdra ymysg pobl ifanc. Lanswyd Twf Swyddi Cymru, a oedd yn cael ei ariannu'n rhannol gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, ar 2 Ebrill 2012. Nod gychwynnol y cynllun oedd creu 12,000 o gyfleoedd gwaith newydd rhwng mis Ebrill 2012 a mis Mehefin 2015 i bobl ifanc rhwng 16 a 24 oed a oedd yn ddi-waith ac yn barod i gael swydd ond yn ei chael yn anodd gwneud hynny.¹ Roedd yn rhoi cyfle i unigolion gael gwaith am chwe mis a chael yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu uwch am o leiaf 25 awr yr wythnos hyd at uchafswm o 40 awr, neu fwsari gwerth £6,000 i'w helpu i ddechrau busnes eu hunain. Nod y rhaglen yn y pen draw oedd gwneud yn siŵr bod yr unigolion oedd yn rhan ohoni yn gallu symud ymlaen i gael gwaith cynaliadwy neu i fod yn hunangyflogedig. Roedd y rhaglen yn un o brif ymrwymadau manifestio Plaid Lafur Cymru, a chafodd ei chynnwys yn y Rhaglen Lywodraethu.
- 1.3 Er mai prif nod y rhaglen oedd dwyn budd i bobl ifanc drwy eu helpu i fynd i fyd gwaith, roedd economi Cymru yn cael budd hefyd drwy gymorth i fusnesau Cymru, yn enwedig busnesau bach a chanolig. Fel rhan o'r meini prawf allweddol i gyflogwyr, roedd yn rhaid i fusnesau ddatgan bod y cyfleoedd a grëwyd yn ychwanegol at eu gweithlu presennol, a bod potensial i swyddi gael eu cadw ar ôl i'r cyfnod o chwe mis gyda chymorth dod i ben. Felly roedd yn rhaid i fusnesau ddatgan bod ganddynt gynlluniau ar gyfer twf na fyddai modd bwrw ymlaen â nhw

¹ Cafodd y rhaglen ei hariannu'n wreiddiol tan fis Mawrth 2015, ond cyhoeddwyd ym mis Hydref 2013 y byddai'n cael ei hymestyn am flwyddyn arall. Llywodraeth Cymru, "A budget for jobs and growth: Deputy Minister welcomes £12.5 million to extend flagship Jobs Growth Wales programme", 18 Hydref 2013, ar-lein ar 20 Chwefror 2014 yn <http://wales.gov.uk/newsroom/educationandskills/2013/7985117/?lang=en>

(neu na fyddai modd bwrw ymlaen â nhw ar yr un raddfa) heb gymorth Twf Swyddi Cymru.

Cwmpas y gwerthusiad a'r cyfyngiadau

- 1.4 Rhwng mis Hydref 2012 a mis Mai 2016, nod y broses werthuso oedd asesu pa mor effeithiol oedd prosesau'r rhaglen, mesur effaith net y rhaglen, asesu gwerth am arian Twf Swyddi Cymru, a mynd ati yr un pryd i ateb gofynion Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO).
- 1.5 Pwrpas yr adroddiad hwn yw rhoi asesiad terfynol o Twf Swyddi Cymru yn ystod y cyfnod rhwng lansio prif gyfnod y rhaglen ar 2 Ebrill 2012² a diwedd Mehefin 2015. Mae'r gwerthusiad terfynol hwn yn canolbwyntio i raddau helaeth ar yr effaith ar bobl ifanc oedd yn rhan o'r rhaglen, ac i ba raddau mae'r effeithiau wedi parhau ers yr asesiad interim yn 2013.

Dull methodolegol

- 1.6 Mae'r gwaith werthuso wedi cael ei gyflawni mewn tri cham: cwmpasu (2012), interim (2013) a therfynol (2015). Defnyddiwyd dull lled-arbrofol i werthuso'r effaith, lle'r oedd y canlyniadau marchnad lafur yr oedd y rhai a gymerodd ran yn Twf Swyddi Cymru wedi'u cyflawni yn cael eu cymharu â grŵp cyfatebol o unigolion nad oedd wedi cymryd rhan er mwyn rhoi dealltwriaeth o'r sefyllfa wrthffeithiol. Dyma oedd y dull gorau y gallai'r astudiaeth ei ddefnyddio heb y posibilrwydd o Hap-dreial Rheoli³.
- 1.7 Roedd angen ystod eang o ddulliau, gan gynnwys dulliau ansoddol a meintiol, i asesu pa mor effeithiol oedd prosesau Twf Swyddi Cymru ac i roi dealltwriaeth o effaith y rhaglen yn ystod y cyfnod werthuso terfynol. Dyma'r dulliau:
 - Ymchwil desg: adolygiad llenyddiaeth parhaus o gynlluniau i gael pobl ifanc yn ôl i fyd gwaith; dadansoddiad o ffynonellau data eilaidd ar ddiweithdra ymysg pobl ifanc a galw am gyflogaeth yng Nghymru; dadansoddiad o wybodaeth fonitro Twf Swyddi Cymru; adolygiad o brif bolisiau a strategaethau Llywodraeth Cymru ar gyfer diweithdra ymysg pobl ifanc; adolygiad o raglenni sgiliau, hyfforddiant a chyflogaeth a gynlluniwyd i gefnogi pobl ifanc;
 - Ymgynghori â rhanddeiliaid, gan gynnwys cyfweiliadau manwl, wyneb-yn-wyneb a dros y ffôn, gyda rhanddeiliaid a oedd yn rhan o waith cynllunio, rheoli, cyflwyno a monitro Twf Swyddi Cymru, ac yn gweithio

² Nid yw cyfnod peilot y rhaglen wedi'i gynnwys yng nghwmpas y gwerthusiad hwn.

³ Fel arfer – ond nid bob tro – y ffordd o gael y canfyddiadau gorau wrth werthuso effaith yw defnyddio dulliau sy'n cymharu canlyniadau'r budd i'r cyfranwyr â sampl cyfatebol o unigolion sydd ddim yn gyfranwyr. Fel arfer, Hap-dreialon Rheoli sy'n sicrhau'r lefelau trylwyrder gorau. Mae hyn yn cynnwys aseinio triniaeth ar hap (yn yr achos hwn, cyfle Twf Swyddi Cymru) ar draws y grŵp cymwys. Nid oedd hwn yn ddull ymarferol o werthuso Twf Swyddi Cymru gan fod cyfranwyr yn dewis eu hunain ar gyfer y driniaeth (drwy wneud cais am swyddi Twf Swyddi Cymru) a gan fod cyflogwyr yn dewis o gronfa o ymgeiswyr.

mewn meysydd polisi cysylltiedig (12 cyfveliadau);

- Ymchwil ansoddol gyda chyflogwyr (25 o gyfveliadau manwl dros y ffôn) a phobl ifanc (15 o gyfveliadau manwl dros y ffôn);
- Ymchwil ansoddol gyda mentoriaid a gyflogwyd gan Asiantau Rheoli Twf Swyddi Cymru (10 cyfveliadau manwl);
- Arolygon dilynol dros y ffôn gyda phobl ifanc a oedd wedi cael swyddi drwy'r rhaglen ac wedi cael eu cyf-weld yn ystod y gwerthusiad interim (258 o gyfveliadau);
- Arolwg dilynol gyda grŵp cyfatebol o ymgeiswyr a fu'n aflwyddiannus a oedd wedi cael eu cyf-weld yn ystod y gwerthusiad interim (255 o gyfveliadau); ac
- Arolwg o bobl ifanc oedd wedi cael help gan y rhaglen ers asesiad y gwerthusiad interim yn 2013 (425 o gyfveliadau).

1.8 Mae nifer o gyfyngiadau methodolegol i'r gwerthusiad hwn - mae'r rhain wedi cael eu hegluro'n fanwl yn y prif adroddiad ac yn Atodiad D.

2. Pwysu a mesur yr argymhellion interim

2.1 Pan gynhaliwyd y gwerthusiad interim yn 2013, nodwyd nifer o gryfderau a gwendidau'r rhaglen.

2.2 Roedd y **cryfderau** yn cynnwys amcanion clir a syml y rhaglen a oedd yn gysylltiedig â lefelau uchel o alw, a'r graddau yr oedd Llywodraeth Cymru yn manteisio ar strwythurau oedd eisoes yn bodoli er mwyn gweithredu'n gyflym yn wyneb effaith hirdymor a sylweddol bosib y dirwasgiad ar bobl ifanc. Roedd hefyd yn cynnwys natur y broses ymgeisio a oedd yn gyflym ac yn hwylus i bobl ifanc, a oedd yn gysylltiedig â'r nifer uchel o geisiadau a gafodd y rhaglen yn ystod y cyfnod interim.

2.3 Roedd y **meysydd i'w gwella** yn cynnwys symleiddio llwybrau cyfeirio o raglenni eraill Llywodraeth Cymru at Twf Swyddi Cymru, sicrhau cydweithio gwell rhwng y partneriaid cyflawni er mwyn helpu i symleiddio'r rhaglen, a gweithio i leihau diffwrwythedd⁴ y rhaglen wrth i'r adferiad economaidd ddechrau gafael (naill ai drwy ganolbwyntio ar bobl ifanc ddifreintiedig a fyddai'n llai tebygol o gael cyfle gwaith, neu ostwng cyfraddau ad-daliadau cyflog yn gyffredinol wrth i'r pwysau economaidd ar gyflogwyr fynd yn llai).

2.4 Roedd meysydd gwella eraill a argymhellwyd gan y gwerthusiad interim yn cynnwys elfennau a fyddai'n gwneud y broses gyflawni yn fwy effeithiol, er enghraifft gwneud y blwch ticio gofyn am adborth yn fwy amlwg yn y system ymgeisio, edrych ar rôl y mentor i wella ei effeithiolrwydd, ac ystyried dod â'r elfen graddedigion i ben gan ei bod yn gorgyffwrdd â rhaglenni eraill Llywodraeth Cymru.

⁴ Mae 'diffwrwythedd' yn cyfeirio at ganlyniadau a fyddai wedi digwydd heb ymyrraeth.

- 2.5 Gweithredwyd ar lawer o'r meysydd gwella hyn wrth gynllunio'r rhaglen Twf Swyddi Cymru II⁵. Yr unig le i wella lle bu'r cynnydd yn fwy cyfyngedig yw 'gweithio i leihau diffwrwythedd y rhaglen wrth i'r adferiad economaidd ddechrau gafael'.

3. Prif ganfyddiadau'r gwerthusiad terfynol

Mae'r cyd-destun economaidd ar gyfer ymyrryd wedi newid yn ystod y blynyddoedd diwethaf, ond roedd rhesymeg gadarn dros ymyrryd pan sefydlwyd Twf Swyddi Cymru.

- 3.1 Cafodd y dirwasgiad effaith anghymesur ar bobl ifanc yng Nghymru; cynyddodd y cyfraddau diweithdra ymysg pobl ifanc rhwng 16 a 24 oed yng Nghymru rhwng 2009 a 2012 yn gyflymach na rhwng pobl o'r un oedran ar draws y DU, ac yn gyflymach na rhwng grwpiau hŷn yng Nghymru hefyd. Gwelwyd mwy o ddiweithdra ymysg graddedigion hefyd, ar lefel y DU. Roedd pryderon sylweddol (ar sail y wybodaeth a oedd ar gael pan oedd y rhaglen yn cael ei datblygu) y byddai'r effeithiau tymor byr hyn yn cael effaith ddofn ar bobl ifanc yn y tymor hir. Yn y cyd-destun hwn y cafodd Twf Swyddi Cymru ei gynllunio a'i roi ar waith, gan roi rhesymeg gadarn dros ymyriad cyhoeddus er mwyn lleihau'r risg.
- 3.2 O ystyried y sefyllfa llawn pwysau a oedd yn bodoli pan sefydlwyd Twf Swyddi Cymru, bu'n rhaid datblygu'r prosiect yn gyflym, a chafodd y penderfyniadau am brif nodweddion y rhaglen eu gwneud ar lefel wleidyddol. Datblygodd tîm y prosiect gynllun manylach gan ystyried gwahanol ddulliau'r gefnogaeth drwy Twf Swyddi Cymru (e.e. hyd cyfleoedd gwaith, swm y cymhorthdal cyflog). Roedd cynllun Twf Swyddi Cymru yn seiliedig ar wersi a ddysgwyd gan Gronfa Swyddi'r Dyfodol a chyfnod peilot y rhaglen, yn ogystal â'r dystiolaeth ehangach a gafwyd gan raglenni profiad gwaith eraill yn y DU.
- 3.3 Mae adolygiad o'r deunydd darllen perthnasol ehangach yn awgrymu bod ymateb polisi Llywodraeth Cymru yn cyd-fynd ar y cyfan â'r hyn a wneir mewn gwledydd eraill (yn benodol, mewn gwledydd eraill yn yr UE ac yn UDA) wrth geisio ymateb i ddiweithdra ymysg pobl ifanc. Mae nifer o ffynonellau yn nodi bod rhywfaint o fanteision i raglenni cymhorthdal cyflog; fodd bynnag, mae'n bosib nad yw'r rhain yn rhoi'r gwerth gorau am arian bob amser. Hefyd, gwelwyd bod y mathau hyn o bolisiau marchnad lafur gweithredol (ALMP) yn llai effeithiol (gyda mwy o ddiffwrwythedd) pan mae'r meini prawf dan sylw yn eang, a lefelau diweithdra yn uchel.
- 3.4 Ar y cyfan, mae ystadegau cenedlaethol a ffynonellau data eraill yn dangos bod yr adferiad economaidd wedi dechrau gafael yng Nghymru erbyn hyn; mae lefelau diweithdra ymysg pobl ifanc yn dechrau dychwelyd at y lefelau a oedd yn bodoli cyn yr argyfwng (sy'n cyd-fynd â'r cenedlaethau hŷn mwy profiadol), ac mae'r 'bwlc' rhwng pobl ifanc a chenedlaethau hŷn yn lleihau rhywfaint. Er bod pethau wedi gwella i bobl ifanc yng Nghymru yn hyn o beth, mae'r perfformiad yn dal ar ei hôl

⁵ Mae Twf Swyddi Cymru II, y rhaglen sy'n olynu Twf Swyddi Cymru, yn cael ei hariannu gan raglen Cronfa Gymdeithasol Ewrop 2014-2020. Cafodd ei lansio ym mis Mehefin 2015.

hi o'i gymharu â'r hyn a welir yn gyffredinol yn y DU, sy'n awgrymu bod angen ymyrryd o hyd.

- 3.5 Mae cysylltiad agos rhwng Twf Swyddi Cymru a rhaglenni eraill Llywodraeth Cymru. Cafodd y meini prawf cymhwysedd eu cynllunio er mwyn osgoi gorgyffwrdd â darpariaeth prif ffrwd y DU, a dyma'r buddsoddiad ariannol mwyaf sy'n ceisio mynd i'r afael â diweithdra ymysg pobl ifanc yng Nghymru.
- 3.6 Mae Twf Swyddi Cymru yn un o blith nifer fawr o raglenni sy'n targedu pobl ifanc yng Nghymru i'w helpu i ddod o hyd i swydd. Mae cyfleoedd gwaith y rhaglen, ei graddfa eang o ran cymhwysedd a lefel uchel o gymhorthdal yn gwneud Twf Swyddi Cymru yn wahanol i raglenni eraill. Mae'r rhaglen yn cyd-fynd â phrif strategaethau Llywodraeth Cymru, ac mae ganddi gysylltiadau gweithredol a strategol agos â rhaglenni allweddol sy'n mynd i'r afael â diweithdra ymysg pobl ifanc a diweithdra yn ehangach.
- 3.7 Fodd bynnag, mae sicrhau bod y rhaglen yn cyd-fynd â darpariaeth prif ffrwd a ddatblygir gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ar gyfer y DU gyfan wedi bod yn anodd. Mae mynd i'r afael â diweithdra ymysg pobl ifanc wedi dod yn fwy o flaenoriaeth i'r ddarpariaeth prif ffrwd, ac wedi arwain at ddatblygu cynlluniau tebyg (yn bennaf, Youth Contract a'r Lwfans Menter Newydd). Yn y ddau achos, mae Twf Swyddi Cymru yn cynnig llawer mwy o fuddsoddiad fesul person (naill ai fel bwrsari neu ad-daliad cyflog) ac felly byddai'n llwybr mwy deniadol i'r buddiolwyr hynny sy'n gymwys ar gyfer cynlluniau Llywodraeth Cymru a'r Adran Gwaith a Phensiynau.

Mae Twf Swyddi Cymru wedi perfformio'n dda o ran ei amcan craidd, sef creu cyfleoedd gwaith i bobl ifanc yng Nghymru, ac mae wedi rhagori ar y rhan fwyaf o'r targedau a gafodd gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop ar gyfer canlyniadau ar ôl Twf Swyddi Cymru.

- 3.8 Mae Twf Swyddi Cymru wedi llenwi 14,984 o swyddi, gan gynnwys 392 o fusnesau newydd a gafodd gymorth yn ystod tair blynedd y rhaglen, ac wedi cyflawni 135 y cant o'i darged cyfunol (cytunwyd yn derfynol) ar gyfer llenwi swyddi/rhoi gymorth i fusnesau.
- 3.9 Fodd bynnag, roedd y perfformiad fesul elfen yn amrywio. Roedd yr elfen sector preifat wedi rhagori ar ei thargedau, nid oedd yr elfen trydydd sector a hunangyflogaeth wedi perfformio cystal wrth gyflawni ei thargedau gwreiddiol a chafwyd rhai problemau gyda'r elfen trydydd sector yn cyfeirio pobl ifanc, nad oeddent yn barod ar gyfer byd gwaith, at y rhaglen. Wedi dweud hynny, mae monitro'r perfformiad ar lefel elfen ac Asiantau Rheoli yn ofalus wedi galluogi tîm rheoli canolog Llywodraeth Cymru i ailddyrannu targedau swyddi yn hyblyg ar draws y rhaglen er mwyn rheoli risg o ran tangyflawni targedau'r rhaglen yn gyffredinol.
- 3.10 Roedd rhai o dargedau'r rhaglen yn gysylltiedig â'i chyllid gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, ar gyfer cymryd rhan a chanlyniadau ar ôl Twf Swyddi Cymru (cyflogaeth, dysgu pellach a chanlyniadau cadarnhaol eraill). Rhagorwyd ar bob un o'r rhain yn gyfforddus, ac eithrio targed cyflogaeth y rhanbarth Cydgyfeirio, lle llwyddwyd i sicrhau 88 y cant.

Roedd cyflogwyr yn gallu recriwtio'n gyflymach mewn cyfnod o ansicrwydd economaidd nag y byddent wedi'i wneud fel arall heb gymhorthdal Twf Swyddi Cymru.

- 3.11 Yr un oedd y gyfran o gyflogwyr Twf Swyddi Cymru a oedd yn bwriadu ac nad oeddent yn bwriadu recriwtio staff, neu a oedd yn bwriadu recriwtio yn absenoldeb y rhaglen. Er bod rhai wedi bwriadu gwneud hynny, dangosodd dwy don o waith ymchwil y byddai cyfyngiadau ariannol wedi achosi oedi - neu, mewn rhai achosion, wedi rhwystro - rhag recriwtio'r niferoedd gofynnol. Felly, roedd rhaglen Twf Swyddi Cymru wedi cyflymu'r broses o recriwtio i nifer o gwmnïau. I'r rheini nad oeddent yn bwriadu recriwtio staff, roedd y rhaglen Twf Swyddi Cymru wedi cynnig cyfle i greu swyddi ychwanegol. Cadarnhawyd eto gan y cyflogwyr a gyfwelwyd ar gyfer y gwerthusiad terfynol hwn mai prif fudd y rhaglen oedd helpu eu busnes i dyfu mewn cyfnod ansicr a phan oedd hi'n anodd ymrwymo i recriwtio. Awgrymodd cyflogwyr eu bod yn gallu arbed costau, a bod y rhai a recriwtiwyd wedi helpu i gyflawni'r llwyth gwaith a oedd ganddynt.
- 3.12 Roedd tystiolaeth gan gyflogwyr yn ystod y cyfnodau gwerthuso interim a therfynol yn dangos bod angen lefel gymedrol o hyfforddiant ar weithwyr Twf Swyddi Cymru weithiau er mwyn cyflawni tasgau eu swydd. Roedd hyn yn gost ychwanegol i'w busnesau, ond roedd yn rhywbeth a ragwelwyd wrth gyflogi rhywun, yn aml yn ei swydd gyntaf. Costau hyfforddi oedd y costau mwyaf i gyflogwyr fel rhan o'r rhaglen.
- 3.13 Yn ôl y rhan fwyaf o'r cyflogwyr - ond nid pob un ohonynt - a gyfwelwyd fel rhan o'r gwerthusiad terfynol, ni fyddai'r rhaglen yn cael unrhyw effaith ar eu hagweddau at gyflogi pobl ifanc. Ond roedd hynny'n deillio'n bennaf o'r ffaith bod ganddynt eisoes agweddau cadarnhaol at gyflogi pobl ifanc.

Roedd pobl ifanc wedi cael profiad gwaith gwerthfawr, wedi gwella eu sgiliau gwaith, ac roedd y mwyafrif ohonynt wedi llwyddo i gael swydd â thâl o fewn deufis i gwblhau'r cyfle dros dro.

- 3.14 Mae'r rhaglen wedi arwain at ganlyniadau cyflogaeth cadarnhaol i'r rhai a gymerodd ran. Ar ôl cwblhau eu swydd chwe mis gyda Twf Swyddi Cymru, roedd gan y rhan fwyaf o'r rhai a gymerodd ran swydd gynhyrchiol - naill ai gyda'u cyflogwr Twf Swyddi Cymru neu gyda sefydliad arall (mae hyn yn cynnwys prentisiaethau). Hefyd, roedd y mwyafrif o'r rheini na lwyddodd i gael gwaith â thâl yn syth wedi llwyddo i wneud hynny o fewn deufis i gwblhau'r cyfle gwaith gyda Twf Swyddi Cymru.
- 3.15 Yn ôl y rhai a gymerodd ran yn y rhaglen, y prif fuddiannau oedd cael profiad gwaith a gwella'u sgiliau gwaith a fyddai'n eu helpu i gael swydd yn y dyfodol. Roedd rhai o'r bobl ifanc wedi bod yn ddi-waith ers cyfnodau hir, ac ychydig iawn o brofiad gwaith roedd eraill wedi'i gael cyn eu cyfle gwaith dros dro. Roedd y cyfle i gael gwaith a phrofiad ymarferol drwy Twf Swyddi Cymru wedi galluogi llawer o bobl ifanc i fagu hyder ac i gredu ynddynt eu hunain eu bod yn gallu gweithio a chael llawer o fuddiannau. Roedd hyn yn cael ei ystyried yn bwysig er mwyn datblygu yn eu gwaith gyda'u cyflogwr Twf Swyddi Cymru, neu gyda chyflogwyr eraill yn y dyfodol. Yn wir, roedd dros hanner (56 y cant) o'r rhai a lwyddodd i gael

swydd ar ôl eu swydd dros dro yn teimlo ei bod yn annhebygol y byddent wedi dod o hyd i'r swydd heb gyfle gwaith Twf Swyddi Cymru. Teimlai rhai o'r rheini a gymerodd ran yn yr elfen hunangyflogaeth na fyddai ganddynt fusnes neu na fyddai ganddynt swydd oni bai am y rhaglen. Fe wnaethant egluro sut roedd y bwrsariau wedi rhoi hwb ariannol i helpu gyda chostau sefydlu, a'u bod yn rhwyd ddiogelwch rhag ofn na fyddai pethau'n mynd yn ôl y bwriad.

- 3.16 Cafodd y rhan fwyaf o'r rhai a gymerodd ran o leiaf rywfaent o hyfforddiant ar y rhaglen, ac roedd y mwyafrif helaeth yn fodlon â'r hyfforddiant a gawsant. Dywedodd rhai ohonynt eu bod wedi cael hyfforddiant penodol a oedd yn rhoi'r cyfle iddynt ennill cymwysterau. O ran yr elfen hunangyflogaeth, cafodd rhai ohonynt hyfforddiant (e.e. gweithdai ar yr ochr weinyddol o redeg busnes). Felly mae'r rhaglen yn helpu i roi hwb i gyflogadwyedd pobl ifanc drwy wella eu CV a chynnig profiad gwaith a rhywfaint o hyfforddiant ffurfiol.
- 3.17 Mae'r mwyafrif o swyddi Twf Swyddi Cymru yn gysylltiedig â lefelau sgiliau is a chyflogau isel, fel swyddi elfennol a galwedigaethau gweinyddol ac ysgrifenyddol. Fodd bynnag, gwelwyd cynnydd yng nghyfran y cyfleoedd gwaith mewn galwedigaethau technegol a phroffesiynol cysylltiol ymysg yr ail garfan o bobl ifanc. Ar y cyfan, mae'r proffil cyflogaeth yn debyg iawn i'r rhai a gafodd swydd ar ôl cwblhau'r rhaglen. Roedd y rhan fwyaf ohonynt yn gweithio oriau llawn amser mewn un swydd, a'r un patrwm a welwyd ar gyfer y ddau gyfnod o waith ymchwil.
- 3.18 Mae data ar gyflogau yn dangos bod pobl wedi cael cyflog uwch yn eu swydd gyda Twf Swyddi Cymru o'i gymharu â'u swydd dros dro (£6.77 o'i gymharu â £5.95). Roedd tri o bob deg (31 y cant) yn disgwyl cael cyflog is os nad oeddent wedi cymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru (o'i gymharu ag 16 y cant a oedd yn disgwyl i'w cyflog fod yn uwch). Ar y cyfan, roedd y rhai a gymerodd ran yn teimlo'n gadarnhaol dros ben am eu rhagolygon am waith yn y dyfodol, a theimlai'r mwyafrif ohonynt fod Twf Swyddi Cymru wedi cyfrannu o leiaf rhywfaint at hynny.

Mae tystiolaeth yn dangos bod cymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru wedi cael effaith net sylweddol ar gyflogadwyedd pobl ifanc yn y tymor byr (o'i gymharu â grŵp cymharu cyfatebol), ond does dim llawer o dystiolaeth o unrhyw fanteision yn y tymor hwy. Mae'r gyfradd enillion ar fuddsoddiad i'r sector cyhoeddus, sef £1.22 am bob £1 mae Llywodraeth Cymru wedi'i gwario, yn cymharu'n ffafriol â Chronfa Swyddi'r Dyfodol.

- 3.19 Mae canlyniadau'r dadansoddiad yn awgrymu bod Twf Swyddi Cymru wedi cael effaith sylweddol yn y tymor byr ar gyflogadwyedd y rhai a gymerodd ran. Chwe mis ar ôl y cais gwreiddiol i Twf Swyddi Cymru, amcangyfrifir na fyddai 35 y cant ohonynt mewn gwaith oni bai am y rhaglen. Hefyd, amcangyfrifir bod y rhai a gymerodd ran yn Twf Swyddi Cymru wedi treulio 4.6 mis ychwanegol mewn gwaith a 2.1 mis yn llai yn hawlio budd-daliadau yn ystod y 27 mis yn dilyn eu cais gwreiddiol. Yn olaf, nid oedd unrhyw dystiolaeth bod y rhaglen yn cael effaith negyddol ar gyflogadwyedd gweithwyr hŷn.
- 3.20 Amcangyfrifir bod gwerth ariannol cyfunol yr effeithiau hyn yn £71.5m ar hyn o bryd, o'i gymharu â'r costau o gyflwyno'r rhaglen, sef £58.5m. Mae hyn yn awgrymu bod y gyfradd enillion ar fuddsoddiad yn £1.22 i'r sector cyhoeddus am bob £1 mae Llywodraeth Cymru wedi'i gwario, ar ffurf incwm ychwanegol i bobl

ifanc ac arbed costau drwy lai o daliadau budd-dal. Mae'r gyfradd enillion hon yn cymharu'n ffafrïol â'r rheini sy'n gysylltiedig â Chronfa Swyddi'r Dyfodol, cynllun tebyg gydag amcanion tebyg a gynhaliwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau rhwng 2009 a 2011 (er bod effeithiau Twf Swyddi Cymru yn llai cynaliadwy⁶).

- 3.21 Fodd bynnag, er bod tystiolaeth bod Twf Swyddi Cymru wedi arwain at ganlyniadau cadarnhaol yn y tymor byr, cyfyngwyd ar y graddau y mae'r cynllun wedi mynd i'r afael â'i amcan sylfaenol o leihau'r bygythiad o effeithiau dwfn⁷ yn y tymor hwy. Mae canlyniadau'r gwerthusiad yn awgrymu bod effeithiau Twf Swyddi Cymru wedi bod yn rhai tymor byr o ran natur: 27 mis ar ôl y cais gwreiddiol am swydd gyda Twf Swyddi Cymru, nid oedd unrhyw wahaniaethau ystadegol sylweddol rhwng cyfraddau cyflogaeth y rhai a gymerodd ran yn Twf Swyddi Cymru a'r grŵp cymharu cyfatebol. Hefyd, nid oedd unrhyw dystiolaeth bod y rhaglen wedi cael effaith sylweddol ar gynhyrchedd nac ar oriau gwaith y rhai a gymerodd ran. Efallai y byddai'r effeithiau hynny yn ddisgwyliedig o ystyried nod sylfaenol y rhaglen i osgoi'r effeithiau 'dwfn' sy'n gysylltiedig â chyfnodau o ddiweithdra a ddaw yn sgil dirwasgiad.

Mae camau wedi cael eu cymryd i fynd i'r afael â llawer o'r materion yn ymwneud ag effeithiolrwydd y prosesau y tynnwyd sylw atynt, a'r gwerthusiad dilynol wrth ailgynllunio Twf Swyddi Cymru II.

- 3.22 Cafodd Twf Swyddi Cymru ei gynllunio a'i roi ar waith mewn sefyllfa llawn pwysau, a'i gyflwyno gan dîm cymharol fach. Mae'n bosib nad oeddent wedi rhagweld lefel y gwaith o weinyddu'r rhaglen. Er y cafwyd problemau amlwg o ran sefydlu prosesau clir, monitro Asiantau Rheoli i lefel briodol a chasglu data, mae'r tîm cyflwyno wedi gwneud yn dda i sicrhau lefel y swyddi sydd wedi'u llenwi yn sgil y rhaglen.
- 3.23 Mae gan gyflogwyr brofiadau cadarnhaol ar y cyfan o'r prosesau a ddefnyddiwyd i gyflwyno Twf Swyddi Cymru, gan gynnwys rôl Asiantau Rheoli. Llwyddodd y mwyafrif o'r cyflogwyr i llenwi'r holl swyddi a hysbysebwyd drwy Twf Swyddi Cymru, ac roeddent yn fwy bodlon yn y cyfnod gwerthuso terfynol na'r cyfnod adrodd interim ag ansawdd yr ymgeiswyr gan Twf Swyddi Cymru.
- 3.24 Ar y cyfan, roedd pobl ifanc yn teimlo bod y broses o ymgeisio am swydd yn syml, ac ychydig iawn o broblemau a nodwyd. Cafwyd rhywfaint o broblemau gyda'r elfen hunangyflogaeth, yn benodol lle dywedodd y rhai a gafodd gyfweiliad bod y broses ymgeisio yn anodd i ddechrau, ond roedd y rhan fwyaf wedi cael help, a oedd yn ddefnyddiol iawn. Roedd pobl ifanc hefyd yn fodlon ar y cyfan â lefel y gefnogaeth a gawsant gan fentoriaid, ond cafodd hyn ei ddisgrifio fel 'monitro ysgafn' gan rai Asiantau Rheoli yn hytrach na mentora.

⁶ Fel y gwelwyd yn yr asesiad o effaith Twf Swyddi Cymru a gynhaliwyd gan Ipsos MORI fel rhan o'r gwerthusiad hwn.

⁷ Mae cyfnodau hir o ddiweithdra ymysg pobl ifanc yn ystod cyfnodau o'r fath yn cael effeithiau negyddol ar enillion, sydd i'w weld drwy gydol eu hoes. Y term technegol am hyn yw 'hysteresis'.

- 3.25 Mae gan Lywodraeth Cymru lawer i'w ystyried wrth roi Twf Swyddi Cymru II ar waith. Ond, ar y cyfan, mae'n ymddangos bod y newidiadau i'r model a'r gwelliannau i'r prosesau yn cyd-fynd â'r adborth yn y gwerthusiad interim. Hefyd, dylai lleihau nifer yr Asiantau Rheoli o dros 20 i chwech ledled Cymru alluogi'r tîm canolog i reoli a thrafod yn fanylach â'r Asiantau Rheoli.
- 3.26 Ar sail y dystiolaeth a gasglwyd yn y gwerthusiad interim a therfynol, mae'n ymddangos bod y dull gweithredu fesul elfen gan Twf Swyddi Cymru wedi galluogi Llywodraeth Cymru i brofi gwahanol lwybrau at gyflogaeth, ond mae'r gwaith symleiddio ar gyfer yr elfennau preifat a thrydydd sector yn unig yn ymddangos yn synhwyrol iawn o ystyried popeth. Mae swyddi yn y sector preifat wedi bod yn allweddol i'r rhaglen, ond teimlwyd bod yr elfen graddedigion wedi taflu Go Wales⁸ i'r cysgod. Roedd hefyd yn llai deniadol i gyflogwyr o'i gymharu â chyflogi graddedigion drwy'r elfennau eraill gyda chymhorthdal cyflog uwch.
- 3.27 Roedd diffyg meini prawf cymhwysedd clir yn yr elfen trydydd sector. Roedd hyn, i ryw raddau, yn mynd yn groes i egwyddor graidd y rhaglen, sef ei bod yn rhaglen ar gyfer pobl ifanc oedd yn fwy parod ar gyfer gwaith. Ond dylid nodi nad yw dystiolaeth yn awgrymu nad yw pobl ifanc ar yr elfen hon wedi cael profiad cystal ag eraill.
- 3.28 Daethpwyd â'r elfen hunangyflogaeth i ben fel rhan o'r rhaglen olyniaeth, Twf Swyddi Cymru II, ar y sail y byddai'r rhaglen yn gweithio'n fwy effeithiol pe bai ei chynllun yn symlach, ac y dylid cael mynediad at gymorth busnes drwy Gronfa Datblygu Rhanbarthol Ewrop yn hytrach na Chronfa Gymdeithasol Ewrop. Yn ôl y hyn y mae tîm yr astudiaeth yn ei ddeall, nid oes bwrsari cychwyn busnes arall ar gael i bobl ifanc gan fod y Lwfans Menter Ifanc (Young Enterprise Allowance) drwy Twf Swyddi Cymru wedi dod i ben.
- 3.29 Mae'r gwelliannau a wnaed i brosesau'r rhaglen ar gyfer mentora a sgrinio yn cyd-fynd â chanfyddiadau'r gwerthusiad interim. O ran yr un olaf, bydd yn bwysig cael y cydbwysedd cywir ac ystyried y dull gweithredu yng nghyd-destun y cyflogwyr sydd â'r hawl i gael mynediad at y rhaglen. Er enghraifft, gall elusennau bach fod yn agored ag Asiantau Rheoli ynglŷn â'r ansicrwydd a wynebant o ran arian (fel y mae rhai wedi'i nodi yn y cyfweiliadau ansoddol). Efallai y bydd hyn yn effeithio ar eu gallu i ddweud y gallent gynnal y swyddi ar ôl y rhaglen, a dylai'r Asiantau Rheoli ystyried hyn yn ei gyd-destun.
- 3.30 Dylai cysylltiadau arfaethedig â Phartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol sicrhau bod Llywodraeth Cymru wir yn cael y gorau o'r rhaglen o ran gwella ansawdd a pherthnasedd economaidd y swyddi sy'n cael eu creu drwy'r rhaglen.
- 3.31 Fel rhan o Twf Swyddi Cymru II, dylid sicrhau bod cyn lleied â phosib o bobl ifanc yn cael mwy nag un swydd drwy'r rhaglen. Mae'n bosib y dylai'r bobl ifanc hyn gael eu cyfeirio'n ôl at ddarpariaethau cyn-cyflogaeth.

⁸ Nod Cyfleoedd i Raddedigion Cymru (GO Wales) oedd helpu myfyrwyr a graddedigion AU i ddod o hyd i waith, neu i gael profiad gwaith, ac annog busnesau Cymru i ddefnyddio graddedigion o Gymru i fodloni eu hanghenion ar gyfer sgiliau lefel uwch. Daeth y prosiect i ben yn 2014. Gweler <http://www.gowales.co.uk/>.

Themâu Trawsbynciol WEFO a'r Cynllun Iaith Gymraeg - byddai modd gwella perfformiad yn hyn o beth y tu hwnt i'r gofynion lleiaf.

- 3.32 Nod rhai elfennau o raglen Twf Swyddi Cymru oedd mynd i'r afael â phob un o themâu trawsbynciol WEFO (cynaliadwyedd amgylcheddol a chyfle cyfartal a phrif ffrydio o ran rhyw). Er nad oedd targedau ar wahân ar gyfer Swyddi Gwyrdd, roedd oddeutu wyth y cant o'r swyddi Twf Swyddi Cymru⁹ a grëwyd yn cael eu categorïddio fel hyn. Ond mae'n bosib bod hyn yn goramcangyfrif cyflawniadau oherwydd categorïddio gwael yn y wybodaeth reoli. O ran cyfle cyfartal a phrif ffrydio o ran rhyw, canfu'r gwerthusiad fod Twf Swyddi Cymru yn mynd i'r afael â hyn mewn nifer o ffyrdd. Llwyddodd y rhaglen i gyrraedd ei thargedau ar gyfer y gyfran o gyfranwyr a oedd yn anabl neu â chyflwr iechyd a oedd yn effeithio ar eu gallu i weithio, a oedd yn dod o grwpiau Du a Lleiafrifoedd Ethnig, neu a oedd yn unig rieni. Yr unig eithriad oedd y targed unig rieni yn y maes Cystadleurwydd, lle'r oedd y lefelau tangyflawni yn isel (1.5 y cant o'r cyfranwyr, yn ôl y wybodaeth rheoli, o'i gymharu â tharged o 1.6 y cant)¹⁰.
- 3.33 Roedd ymgeiswyr a oedd bellaf o'r farchnad lafur ac angen rhagor o gefnogaeth yn cyfrif am saith y cant o'r holl swyddi Twf Swyddi Cymru drwy gydol tair blynedd y rhaglen. Deallir bod gwaith monitro a gweithgareddau sy'n ymwneud â themâu trawsbynciol WEFO yn awr yn cael eu cynnal ar draws holl raglenni Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae hyn yn gyfle i gael dull gweithredu mwy rhagweithiol neu i ystyried prosesau newydd i sbarduno canlyniadau yn hyn o beth.
- 3.34 Yn ôl tystiolaeth, er bod Twf Swyddi Cymru yn glynu wrth Gynllun Iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru, byddai modd gwneud mwy i goleddu'r cynllun yn rhagweithiol fel rhan o Twf Swyddi Cymru II. Mae sgiliau iaith Gymraeg yn uwch ymysg pobl ifanc, a gall hyn fod yn fantais gystadleuol iddynt yn y gweithle. Gallai casglu data sy'n gysylltiedig ag anghenion iaith swyddi gwag roi rhagor o wybodaeth i ni am y cyfleoedd sydd ar gael i bobl ifanc.

Casgliadau ac ystyriaethau ar gyfer Twf Swyddi Cymru II

- 3.35 Twf Swyddi Cymru oedd polisi yswiriant/cynllun lliniaru Llywodraeth Cymru ar gyfer effeithiau sylweddol posib y dirwasgiad ar ragolygon gwaith pobl ifanc yn y dyfodol. Cafodd y rhaglen ei chynllunio a'i rhoi ar waith yn gyflym pan oedd darpariaethau polisi prif ffrwd yn bur araf. Wynebwyd sawl her wrth gyflwyno'r rhaglen, ac isel iawn oedd y costau canolog/gorbenion. Er hyn, mae adolygiadau rheolaidd a hyblygrwydd wrth dargedu dulliau gweithredu wedi golygu bod y cynllun wedi sicrhau nifer sylweddol o swyddi i bobl ifanc Cymru dros y tair blynedd diwethaf.

⁹ Mae'r ffigur hwn ar gyfer y rhaglen ar draws Cymru. O ynysu'r swyddi a oedd yn gymwys ar gyfer Cronfa Gymdeithasol Ewrop, mae'r ffigur yn 7 y cant.

¹⁰ Dwyrain Cymru – mae hyn yn cynnwys 7 awdurdod lleol yn Nwyrain Cymru: Caerdydd, Sir y Fflint, Sir Fynwy, Casnewydd, Powys, Bro Morgannwg a Wrecsam.

- 3.36 Dros gyfnod y rhaglen, mae'r sefyllfa economaidd a chyfleoedd y farchnad lafur yng Nghymru a'r DU wedi gwella'n ddirfawr, yn fwy felly na'r hyn a ragwelwyd ar ddechrau'r dirwasgiad ym marn y tîm gwerthuso. Oherwydd hynny, nid yw'r rhesymeg dros gymaint o fuddsoddiad ym maes diweithdra ymysg pobl ifanc mor gryf ag yr oedd cyn 2012. Wedi dweud hynny, mae gwahaniaethau'n bodoli o hyd rhwng Cymru a'r DU yn ehangach yn hyn o beth, felly byddai modd cyfiawnhau darpariaeth ychwanegol i bobl ifanc yng Nghymru o hyd.
- 3.37 Mae'r bobl ifanc sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen a'r cyflogwyr fel ei gilydd yn teimlo'n gyffredinol bod y profiad wedi bod yn gadarnhaol. Mae pobl ifanc wedi cael profiadau gwerthfawr, wedi magu hyder ac wedi cael sgiliau cyflogadwyedd ehangach o'u cyfle gyda Twf Swyddi Cymru. Roedd cyflogwyr yn gallu recriwtio ar adeg ansicr pan fyddai wedi bod yn bosib iddynt benderfynu peidio â buddsoddi mewn staff.
- 3.38 Er mai digon cymedrol yw Enillion ar Fuddsoddiad y rhaglen (£1.22 i'r sector cyhoeddus am bob £1 o wariant Llywodraeth Cymru) mae hyn yn cymharu'n ffafriol â rhaglenni eraill tebyg fel Cronfa Swyddi'r Dyfodol. Mae'r gwaith dadansoddi yn awgrymu nad oes tystiolaeth i ddangos bod canolbwyntio ar gyflogaeth i bobl ifanc wedi cael unrhyw effeithiau negyddol ar ragolygon cyflogaeth pobl hŷn yn y farchnad lafur yng Nghymru.
- 3.39 Gan ystyried y newid sylweddol yn y cyd-destun economaidd ac, yn benodol, yn y cyfraddau diweithdra ymysg pobl ifanc yng Nghymru, efallai ei bod yn werth i Lywodraeth Cymru ailystyried faint o fuddsoddiad sydd ei angen i sicrhau canlyniad cadarnhaol o ran cyflogaeth i bobl ifanc yng Nghymru. Gallai hyn gynnwys ambell un o'r canlynol neu nifer ohonynt:
- Adolygiad o'r set lawn o ymyriadau sy'n gysylltiedig â chael pobl ifanc i ymuno â byd gwaith yng Nghymru er mwyn gweld beth yw'r ffordd orau o fuddsoddi er mwyn helpu i gael canlyniad cadarnhaol gyda llai o ddiffwrwythedd.
 - Lleihau'r cymhorthdal a gynigir i gyflogwyr yng Nghymru sy'n rhoi swydd am chwe mis i unigolion fel rhan o Twf Swyddi Cymru.
 - Lleihau nifer y cyfleoedd gwaith sy'n cael eu creu drwy'r rhaglen yn unol â'r gostyngiad mewn angen.
 - Newid yn nhargedau'r rhaglen, a oedd yn rhoi blaenoriaeth i ddarparu cyfleoedd gwaith i'r rheini sydd bellaf oddi wrth y farchnad lafur ac yn dod o gefndiroedd difreintiedig.
- 3.40 Dyma fân welliannau eraill i gynllun presennol Twf Swyddi Cymru II y dylid eu hystyried:
- Adolygu'r drefn adborth er mwyn ei gwneud hi'n haws ac yn gliriach i bobl ifanc ofyn am adborth ynghylch pam nad yw eu cais am swydd wedi bod yn llwyddiannus.

- Ffyrdd y gallai'r rhaglen fynd ati'n fwy rhagweithiol i sicrhau a monitro cynnydd wrth gyflawni themâu trawsbynciol WEFO a'r Cynllun Iaith Gymraeg¹¹.
- Ystyried yn ofalus y rheolau penodol sy'n ymwneud â chymhwysedd cyflogwyr a gwneud yn siŵr bod yr aseswr yn deall cyd-destun y busnes neu'r sefydliad yn iawn. Byddai hyn yn helpu i wneud yn siŵr nad yw cyflogwyr penodol fel elusennau yn wynebu anfantais nac yn cael eu heithrio. Byddai hefyd yn helpu i leihau'r posibilrwydd o gyflogwyr yn cymryd mantais ar y rhaglen.
- Sefydlu systemau i annog Asiantau Rheoli i roi gwybodaeth reoli o well ansawdd, a hynny'n gynt, i Lywodraeth Cymru er mwyn gwella'r ffordd mae'r rhaglen yn cael ei monitro.
- Sut gallai'r tîm canolog ddefnyddio dulliau rheoli newid yn fwy effeithiol i gofnodi sut mae targedau'r rhaglen wedi newid a pham mae angen gwneud hynny.

Adroddiad awduron: Kelly Beaver, Chris Hale, Vicky Tuck, Graham Keilloh



Ar gael yn: <http://gov.wales/statistics-and-research/evaluation-jobs-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 / research.evaluation@wales.gsi.gov.uk

OGL © Hawlfraint y Goron 2016 ISBN digidol 978-1-4734-7039-2

¹¹ Cafodd y Cynllun Iaith Gymraeg ei ddisodli gan safonau statudol ym mis Mawrth 2016. Mae'r safonau'n pennu sut dylai sefydliadau ddefnyddio'r Gymraeg.