RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:
50/2017
DYDDIAD CYHOEDDI:
22/08/2017

Teitl: Gwerthusiad Ffurfiannol o Raglen Beilot Sgiliau Cyflogadwyedd

© Hawlfraint y Goron
ISBN digidol 978-1-78859-280-9

Teitl: Gwerthusiad Ffurfiannol o Raglen Beilot Sgiliau Cyflogadwyedd

Awduron: Stuart Harries a Sioned Lewis, Cwmni Ymchwil Arad

Adroddiad Ymchwil Llawn: Harries, S a Lewis, S (2017).
Gwerthusiad ffurfiannol o raglen Beilot Sgiliau Cyflogadwyedd.
Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad GSR 50/2017
Ar gael trwy droi at:
http://gov.wales/statistics-and-research/evaluation-employability-skills-pilot-programme/?lang=cy

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

Am wybodaeth bellach, cysylltwch â:

Faye Gracey

Yr Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 0300 025 7459

E-bost: faye.gracey@llyw.cymru

Tabl y cynnwys

Geirfa 2
Crynodeb Gweithredol 3
1. Cyflwyniad a chefndir 7
2. Methodoleg 12
3. Dulliau Cyflawni 16
4. Gweithredu'r rhaglen 26
5. Hyfywedd Masnachol 35
6. Profiadau Cyfranogwyr 38
7. Casgliadau ac argymhellion 44

Rhestr o'r ffigurau

Ffigwr 1.1 - Dyraniadau Rhanbarthol 10
Ffigwr 3.1 - Model strwythur cyflawni ESP a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru 17
Ffigwr 3.2 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 1 18
Ffigwr 3.3 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 2 21
Ffigwr 3.4 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 3 22
Ffigwr 3.5 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 4 23
Ffigwr 3.6 – Trosolwg o ddulliau cyflawni 25
Ffigwr 4.1 - Model Cyllido ESP 37

Geirfa

Testun geirfa

Acronym/Gair allweddol	Diffiniad
CRC	Cwmnïau Adsefydlu Cymunedol
CW	Gyrfa Cymru
DWP	Adran Gwaith a Phensiynau
ESOC	Sgiliau Hanfodol i Droseddwyr yn y Gymuned
ESP	Peilot Sgiliau Cyflogadwyedd
JCP	Canolfan Byd Gwaith
JSA	Lwfans Ceisio Gwaith
UD	Unedau Dysgu
WEST	Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru
LlC	Llywodraeth Cymru

Crynodeb Gweithredol

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau gwerthusiad ffurfiannol o raglen Peilot Sgiliau Cyflogadwyedd (ESP), rhaglen gan Lywodraeth Cymru er mwyn cynorthwyo oedolion di-waith i sicrhau swydd a pharhau i weithio.

Comisiynwyd Ymchwil Arad gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad annibynnol o gynllun a gweithrediad cychwynnol y rhaglen. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau'r gwaith maes gwerthuso a gynhaliwyd rhwng mis Hydref 2016 a mis Ionawr 2017.

Nodau ESP yw cynorthwyo oedolion di-waith i sicrhau cyflogaeth barhaol trwy wella'u sgiliau cyflogadwyedd. Mae'n targedu oedolion di-waith y maent o fewn chwe mis o gyrraedd y farchnad waith yn benodol. Cyflawnir y rhaglen gan bedwar prif ddarparwr hyfforddiant sy'n cynnig hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith, sgiliau hanfodol yn ôl y gofyn[1], a lleoliad gwaith neu hyfforddiant sy'n ymwneud â chyflogwr penodol ar gyfer y rhai y bydd Canolfan Byd Gwaith (JCP) ac eraill yn eu cyfeirio atynt.

Nod y gwerthusiad hwn yw cynnig asesiad ffurfiannol o gynllun a gweithrediad cychwynnol ESP er mwyn cyfrannu at ddatblygiad y rhaglen yn y dyfodol.

Casglwyd y dystiolaeth ansoddol a ddefnyddiwyd er mwyn cyfrannu at ganfyddiadau'r gwerthusiad gan waith ymchwil desg; cyfweliadau gyda'r pedwar prif ddarparwr hyfforddiant a phedwar is-gontractwr; cyfweliadau gyda Llywodraeth Cymru, JCP a Gyrfa Cymru; cyfweliadau gyda 11 unigolyn a thri cyflogwr a oedd wedi cymryd rhan.

Modelau cyflawni

Seiliwyd y modelau cyflawni a fabwysiadwyd gan bob darparwr ar ddull cyffredin o dderbyn cyfeiriadau (gan JCP yn bennaf); adolygu anghenion cymorth cyflogadwyedd y sawl a gyfeiriwyd; rhoi cymorth iddynt i gynyddu eu cyflogadwyedd a'u tywys tuag at gyflogaeth barhaol.

Un o nodweddion allweddol yr ESP oedd bod y darparwyr yn cael yr hyblygrwydd i gyflawni elfennau o'r rhaglen mewn ffyrdd a oedd yn cyfateb â'r rhai gorau yn eu barn nhw er mwyn ymgysylltu â'r unigolion yr oeddent yn gweithio gyda nhw, a'u cynorthwyo. Felly, roedd y dulliau cyflawni yn amrywio ar draws darparwyr hyfforddiant. Seiliwyd dau o'r modelau cyflawni ar ddulliau cymharol safonol, gan gynnig cymorth tebyg i'r holl

---

1 Cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru yw Cyfathrebu; Cymhwyso Rhif; Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh).

gyfranogwyr, a chan ddatblygu model cymorth hyfforddiant a ddarparwyd yn ystod rhaglenni cyflogadwyedd blaenorol. Roedd y ddau ddarparwr arall yn cynnig dulliau gweithredu wedi'u teilwra yn fwy, gan ddarparu cymorth a oedd yn targedu anghenion penodol cyfranogwyr unigol.

Roedd darparwyr a oedd yn cynnig dull hyblyg iawn ac wedi'i deilwra, gan gynllunio'r holl agweddau ar y ddarpariaeth ar sail anghenion pwrpasol cyfranogwyr, yn cynnig rhywbeth a oedd yn cyd-fynd lawer yn fwy â nodau'r rhaglen i 'ddarparu mewn ffordd wahanol' – fel yr amlinellwyd ym manyleb cyflawni ESP. Fodd bynnag, roedd hi'n ymddangos bod hyrwyddo'u cynnig i JCP ac felly, sicrhau cyfeiriadau, yn fwy heriol i'r darparwyr hyn.

Recriwtio a chyfranogiad

Neilltuwyd niferoedd targed o gyfranogwyr i'w recriwtio i'r rhaglen ar gyfer y pedwar darparwr hyfforddiant. Cyfranogwyr prif ffrwd oedd y rhain ar y cyfan h.y. unigolion di-waith ar Lwfans Ceisio Gwaith (JSA) ond hefyd, roeddent yn cynnwys rhai unigolion a oedd yn cael cymorth trwy gyfrwng rhaglen Lift[2]. Yn ogystal, gwnaethpwyd dyraniadau fel bod troseddwyr sy'n cyflawni eu dedfryd yn y gymuned yn cymryd rhan mewn hyfforddiant sgiliau hanfodol. Roedd bron pob cyfranogwr yn ystod y cyfnod gwerthuso yn dod o'r categori prif ffrwd – nid oedd unrhyw un ohonynt yn perthyn i gategori troseddwyr yn y gymuned.

Cynorthwyo llwybrau i gyflogaeth

Gofynnwyd i ddarparwyr hyfforddiant gynorthwyo cyfranogwyr i sicrhau lleoliadau gwaith o ansawdd da neu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol, gyda'r nod y byddai'r rhain yn arwain at gyfleoedd cyflogaeth parhaol. Rhoddwyd targed canlyniad y rhaglen o gynorthwyo 55% o'u cyfranogwyr i sicrhau cyflogaeth ar gyfer y darparwyr. Roedd rhan fwyaf y darparwyr o'r farn bod hwn yn darged heriol.

Felly, roedd ymgysylltu â chyflogwyr yn agwedd allweddol ar y gofyniad cyflawni ar gyfer pob darparwr. Roedd rhai o'r darparwyr hyfforddiant eisoes wedi meithrin cysylltiadau gyda chyflogwyr yn flaenorol. Roedd gan ddarparwyr eraill gysylltiadau llai sefydledig, felly bu'n rhaid iddynt neilltuo mwy o amser i ffurfio'r cysylltiadau hynny ac annog cyflogwyr i gymryd rhan yn y rhaglen. Fodd bynnag, ym mwyafrif yr achosion, adeg ysgrifennu hwn, roedd hi'n ddyddiau cynnar ar ddatblygiad y broses ymgysylltu â chyflogwyr. O'r herwydd, ni ellir ffurfio casgliadau cadarn ynghylch sut y mae'r rhaglen wedi dylanwadu ar natur a chyfeiriad y broses o ymgysylltu â chyflogwyr.

2 Nod rhaglen Lift yw cynnig cyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth i bobl sy'n byw mewn aelwydydd lle nad oes unrhyw un yn gweithio.

Hyfywedd masnachol

Cafodd darparwyr hyfforddiant gyllid er mwyn darparu meysydd hyfforddiant a chymorth penodol ar draws dau linyn cymorth (cymorth i sicrhau cyflogaeth (llinyn 1) a chymorth yn ystod y tri mis cyntaf mewn cyflogaeth (llinyn 2)). O'r herwydd, nid oedd y cytundeb cyflawni yn cynnwys gwerth cytundebol penodedig ar gyfer pob cyfranogwr. Nid oedd rhan fwyaf y darparwyr hyfforddiant wedi darparu rhaglenni a ariannwyd fel hyn o'r blaen, ac roedd hyn wedi creu rhai sialensiau masnachol iddynt. Y brif her oedd cynllunio a neilltuo adnoddau er mwyn cyflawni rhaglen a oedd yn gysylltiedig â sawl elfen fasnachol anhysbys.

Nid oedd rhan fwyaf y darparwyr hyfforddiant yn disgwyl y byddai cyflwyno cam peilot y rhaglen yn fenter fasnachol hyfyw iddynt. Roedd hyn yn bennaf o ganlyniad i'r angen i fuddsoddi mewn costau rhagflaenol megis recriwtio staff cyn y byddai modd iddynt fanteisio ar unrhyw gyllid.

Mae'r ESP yn pwysleisio mai manteisio ar gyflogaeth yw ei hamcan pennaf, a'r prif fesur perfformiad ar gyfer y rhaglen a osodwyd ar gyfer y darparwyr yw'r targed o sicrhau bod 55% o'r cyfranogwyr yn cael cyflogaeth. Fodd bynnag, mae cydbwysedd y trefniadau cyllido sydd ar gael yn cael ei bwyso'n fwy tuag at gynorthwyo hyfforddiant a chymorth cyn cyflogaeth, yn hytrach na chanlyniad cyflogaeth a chymorth mewn gwaith. Mae hyn yn annog darparwyr i ddarparu'r hyfforddiant a'r cymorth y mae ei angen ar unigolion er mwyn sicrhau canlyniadau cyflogaeth parhaus a hefyd, mae'n cynnig cymhelliant i ddarparwyr ddarparu hyfforddiant mewn canolfan fel ffordd o sicrhau hyfywedd masnachol.

Argymhellion

Argymhelliad
Os yw darparwyr yn mynd i gael eu cynorthwyo i 'gyflawni mewn ffordd wahanol', efallai y bydd angen i Lywodraeth Cymru gynorthwyo darparwyr i hyrwyddo a marchnata'r dulliau cyflawni hyn i JCP a sefydliadau eraill sy'n cynorthwyo llwybrau cyfeirio i'r rhaglen. Efallai y bydd angen mwy o amser i sefydlu'r dulliau cyflawni sy'n bodloni'r meini prawf o gyflawni mewn ffordd wahanol hefyd.

Argymhelliad
Os bydd mwy nag un darparwr hyfforddiant yn darparu ESP o fewn yr un ardal ddaearyddol, efallai y bydd Llywodraeth Cymru yn dymuno ystyried ffyrdd o annog JCP i gyfeirio cyfranogwyr i'r darparwyr sy'n cynnig dull cyflawni sydd fwyaf addas i anghenion unigolion.

Argymhelliad

Efallai y bydd angen i Lywodraeth Cymru barhau i weithio gyda JCP er mwyn sicrhau bod yr holl hyfforddwyr gwaith yn deall meini prawf cymhwysedd ESP yn llawn, gan ddefnyddio dull cyson er mwyn asesu addasrwydd darpar gyfranogwyr, yn enwedig mewn perthynas â pha mor agos ydynt i'r farchnad lafur.

Argymhelliad

Efallai y bydd angen i Lywodraeth Cymru gefnogi'r broses o nodi a diffinio rolau'r holl randdeiliaid mewn perthynas â sut y gallant gynorthwyo unigolion tuag at lwybrau cyfeirio cyfranogiad ESP yn y dyfodol yn eglur.

Argymhelliad

Wrth ystyried y model cyllido ar gyfer ESP yn y dyfodol, dylai Llywodraeth Cymru ystyried y graddau y mae'r ansicrwydd masnachol sy'n gysylltiedig â'i gyflawniad ar hyn o bryd, yn effeithio ar allu neu barodrwydd darparwyr hyfforddiant i ymgeisio am gontractau cyflawni yn y dyfodol. Bydd y gallu i wasgaru unrhyw risg masnachol sy'n gysylltiedig â'r rhaglen ar draws amrediad o weithgarwch darparu hyfforddiant masnachol arall, yn amrywio ar draws darparwyr. Mae hyn yn debygol o arwain at oblygiadau o ran y math o ddarparwr sy'n debygol o dendro am gontractau yn y dyfodol (a'u maint o bosibl).

Argymhelliad

Dylai Llywodraeth Cymru ystyried gwneud gwaith gwerthuso ffurfiannol pellach ar ôl i'r rhaglen gael mwy o amser i ymsefydlu, er mwyn deall yr hwyluswyr a'r rhwystrau wrth ddarparu gwasanaeth mwy holistig ac unigoledig yn well. Dylai gwerthusiadau cyfunol o'r ESP yn y dyfodol ystyried a yw hyfforddiant ar gyfer cyflogwyr penodol a gyflwynir trwy'r rhaglen yn cynorthwyo canlyniadau cyflogaeth na fyddai wedi bod mod eu cyflawni fel arall neu beidio. Yn ogystal, dylai gwerthusiadau yn y dyfodol adolygu'r graddau y mae cyflogwyr yn galluogi neu'n cyfyngu ar y cymorth mentora y mae modd i ddarparwyr ei gynnig i gyfranogwyr yn ystod eu tri mis cyntaf mewn cyflogaeth barhaol.

1. Cyflwyniad a chefndir

1.1 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau gwerthusiad ffurfiannol o raglen y Peilot Sgiliau Cyflogadwyedd (ESP), rhaglen gan Lywodraeth Cymru er mwyn cynorthwyo oedolion di-waith i gael swydd a pharhau i weithio.

1.2 Comisiynwyd Ymchwil Arad gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad annibynnol o gynllun a gweithrediad cychwynnol y rhaglen. Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau'r gwaith maes gwerthuso a gynhaliwyd rhwng mis Hydref 2016 a mis Ionawr 2017 – yn fuan ar ôl lansio'r rhaglen.

Disgrifiad o'r Peilot Sgiliau Cyflogadwyedd

1.3 Yn ystod yr haf 2016, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru wahoddiad tendro i ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith i gyflawni'r ESP rhwng mis Medi 2016 a 31 Mawrth 2018, gyda chyfnod arafu o 9 mis tan fis Rhagfyr 2018 a dewis i ymestyn y cytundeb am 12 mis pellach.

1.4 Nod y rhaglen yw cynorthwyo oedolion di-waith i gael swydd a pharhau i weithio trwy wella'u sgiliau cyflogadwyedd. Yn benodol, mae'n targedu oedolion y ceir siawns rhesymol y byddant yn barod am gyflogaeth cyn pen chwe mis. Cyflawnir y rhaglen gan bedwar prif ddarparwr hyfforddiant sy'n cynnig hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith, sgiliau hanfodol yn ôl y gofyn[3], a lleoliad gwaith neu hyfforddiant gyda chyflogwr penodol i'r rhai y bydd Canolfan Byd Gwaith (JCP) ac eraill yn eu cyfeirio atynt.

Cymhwysedd a llwybrau cyfeirio

1.5 Mae'r Rhaglen ar gyfer oedolion 18 oed a throsodd sy'n ddi-waith ac sydd wedi cofrestru gyda JCP. Rhaid bod cyfranogwyr cymwys yn gallu cwblhau'r rhaglen cyn y byddant yn gymwys ar gyfer Rhaglen Gwaith neu Raglen Gwaith ac Iechyd newydd[4] yr Adran Gwaith a Phensiynau, ac ni ddylent fod wedi sicrhau cymhwyster lefel 2 llawn neu gymhwyster cyfatebol. Ni fydd gan gyfranogwyr fawr ddim o brofiad gwaith cyfredol (tri mis diwethaf) neu 'berthnasol', ond bydd ganddynt ffocws ar waith a siawns resymol o fod yn barod ar gyfer cyflogaeth cyn pen chwe mis. Bydd hyfforddwr gwaith JCP a fydd yn gwneud y cyfeiriad i'r darparwr hyfforddiant yn archwilio ac yn cadarnhau cymhwysedd. Yn ogystal, gall

3 Cymwysterau Sgiliau hanfodol Cymru yw Cyfathrebu; Cymhwyso Rhif; Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh).

4 Mae'r pwynt cyfeirio yn amrywio yn ôl oedran a'r math o fudd-dal a gaiff ei hawlio, er enghraifft, y pwynt cyfeirio yw 12 mis i mewn i'w hawliad ar gyfer y rhai 25+ oed ac sy'n hawlio'r Lwfans Ceisio Gwaith (JSA), a 9 mis ar gyfer y rhai 18-24 oed ac sy'n hawlio JSA.

Gyrfa Cymru nodi unigolion a'u cyfeirio, ar ôl cael llythyr gan JCP sy'n cadarnhau eu cymhwysedd. Gall broceriaid Lift[5] nodi rhai o'u cleientiaid y gallent gael budd gan ESP, a byddant yn gweithio gyda'r JCP lleol er mwyn gwneud y cyfeiriad.

Cynllun cyflogadwyedd

1.6 Un o'r camau cyntaf ar ôl cael cyfeiriad i'r rhaglen yw paratoi cynllun cyflogadwyedd. Bydd y darparwr yn gyfrifol am baratoi cynllun o'r fath ar gyfer pob cyfranogwr unigol. Bydd y cyfranogwr unigol a'r darparwr yn cytuno ar y cynllun. Mae'n amlinellu pa hyfforddiant mewn canolfan, os o gwbl, y bydd pob unigolyn yn ei gael, gan gynnwys natur a hyd yr hyfforddiant. Yn ogystal, mae'n cynnwys gwybodaeth sy'n ymwneud â llwybr pob unigolyn tuag at leoliad gwaith o ansawdd uchel neu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol. Mae'r cynllun yn ystyried canlyniadau asesiad diagnostig sgiliau hanfodol a gynhelir gyda phob cyfranogwr gan ddefnyddio Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST)[6]. Yn ogystal, mae'n ystyried dysgu blaenorol a hanes cyflogaeth y cyfranogwr, yn ogystal â'u dyheadau o ran cyflogaeth yn y dyfodol ac mae'n amlinellu hyd disgwyliedig y rhaglen a'r amcanion o ran cyflogaeth. Bydd pob unigolyn (ac eithrio troseddwyr yn y gymuned – gweler isod) yn cael lleoliad gwaith o ansawdd uchel neu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol fel rhan o'u cynllun cyflogadwyedd.

Hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith

1.7 Mae gan ddarparwyr yr hyblygrwydd i ddarparu elfennau o'r rhaglen yn y ffordd fwyaf addas yn eu barn nhw. O ganlyniad, mae modd cynnal hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith cyn i rywun gychwyn ar leoliad gwaith neu ar yr un pryd ag ef. Gallai'r elfen hyfforddiant hon gynnwys ysgrifennu CV, paratoi am gyfweliad a thechnegau chwilio am swydd, ac fe'i cynhelir mewn canolfan fel arfer.

Sgiliau Hanfodol

1.8 Mae darpariaeth hyfforddiant sgiliau hanfodol yn seiliedig ar ganlyniadau asesiad WEST, a gynhelir gan y darparwr gyda phob cyfranogwr. Mae'r hyfforddiant yn cynorthwyo cyfranogwyr i sicrhau cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru hyd at a chan gynnwys lefel 2 yn ôl yr angen.

---

5 Mae Rhaglen Lift yn cynnig cyfleoedd i bobl o aelwydydd heb waith. Fe'i cyflwynir mewn 9 ardal ac mae broceriaid Lift ym mhob ardal yn gweithio gydag unigolion neu deuluoedd er mwyn goresgyn rhwystrau sy'n atal pobl rhag gweithio.

6 https://www.walesessentialskills.com/?q=node/6

Hyfforddiant ar gyfer Cyflogwr Penodol

1.9 Gall darparwyr ddarparu gweithgareddau pwrpasol mewn partneriaeth â chyflogwyr neu sector sy'n ceisio recriwtio unigolion mewn ffordd weithredol. Mae'r hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol yn rhaglen gymharol fer, ac mae modd ei darparu mewn ffordd hyblyg dros hyd at uchafswm o wyth wythnos.

Lleoliad Gwaith

1.10 Dylid cynnig lleoliad o 'weithgareddau gwaith ystyrlon' i bob cyfranogwr fel rhan o'r rhaglen. Dylai'r lleoliad gyd-fynd ag anghenion a diddordebau cyflogaeth yr unigolyn, yn ogystal â chyfateb â swyddi gwag go iawn neu feysydd lle y gwelir y galw yn cynyddu ynddynt. Dylai pob lleoliad gynnwys cyfweliad go iawn am swydd (neu adborth gan gyflogwr pan na fydd hyn yn ymarferol). Disgwylir y bydd lleoliadau'n para 120-240 awr ac yn cael eu cynnal yn ystod y cyfnod o chwe mis pan gynhelir y rhaglen.

Hyfforddiant mewn gwaith

1.11 Yn dilyn lleoliad gwaith, ac os bydd yr unigolyn yn sicrhau cyflogaeth barhaol, caiff y darparwyr gynnig hyfforddiant mewn gwaith misol am y tri mis cyntaf. Diben yr hyfforddiant hwn yw cynnig parhad o ran y cyswllt a helpu cyfranogwyr i oresgyn unrhyw rwystrau wrth gynnal cyflogaeth.

Sgiliau hanfodol i droseddwyr yn y gymuned (ESOC)

1.12 Mae troseddwyr yn y gymuned yn gymwys i fanteisio ar elfen sgiliau hanfodol y rhaglen yn unig, ac fe'u cyfeirir i'r darparwyr gan y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol neu gan Gwmni Adsefydlu Cymunedol Cymru, a fydd yn archwilio cymhwysedd hefyd.

Cyllid a dyraniadau

1.13 Dros gyfnod y contract, nod ESP yw cynorthwyo hyd at 4,000 o oedolion. Gwerth y rhaglen at ei gilydd, os bydd yn rhedeg tan fis Mawrth 2018, yw ychydig dros £8 miliwn. Pennwyd dyraniadau rhanbarthol ar gyfer dechrau'r rhaglen (gweler Ffigwr 1.1).

Ffigwr 1.1 - Dyraniadau Rhanbarthol

Rhanbarth	Cyfanswm y rhai sy'n cychwyn (gan gynnwys Lift ond heb gynnwys ESOC)	Sgiliau Hanfodol ar gyfer Troseddwyr yn y Gymuned (ESOC)	Lift
Gogledd Cymru	540	60	22
De Orllewin a Chanolbarth Cymru	1,080	120	45
De Ddwyrain Cymru a'r Cymoedd	1,980	220	83
Cyfanswm	**3,600**	**400**	**150**

1.14 Mae Pennod 3 yn nodi sut y cyflwynir y Rhaglen mewn gwirionedd.

Nodau ac amcanion y gwerthusiad

1.15 Nodau'r gwerthusiad oedd darparu asesiad ffurfiannol o gynllun a gweithrediad cychwynnol yr ESP er mwyn cyfrannu at ddatblygiad y rhaglen a gweithgarwch penderfynu yn y dyfodol ynghylch gweithgareddau er mwyn cynyddu cyflogadwyedd a sgiliau. Yr amcanion penodol oedd gwerthuso:

- Y broses asesu a chyfeirio;
- Y model cyflawni;
- Y ddarpariaeth, a'r;
- Gweithgarwch ymgysylltu â chyflogwyr.

Rhaglen yn y dyfodol

1.16 Mae rhaglen cyflogadwyedd newydd i bobl o bob oed yn cael ei datblygu, sy'n ymateb i -

> 'gorff cynyddol y dystiolaeth sy'n awgrymu bod ein cyfres gyfredol o raglenni yn rhy gymhleth a thameidiog, sy'n ei gwneud yn anodd datblygu llwybr ystyrlon i sicrhau cyflogaeth ar gyfer rhywun sy'n chwilio am swydd, a chan arwain at gymorth sy'n gallu bod yn anhyblyg weithiau wrth ymateb i angen unigol'.

Y nod yw -

‘‘dwyn y gweithgareddau ynghyd ... mewn un rhaglen cymorth cyflogadwyedd a fydd yn bodloni anghenion y rhai y mae angen cymorth arnynt i sicrhau a chadw swyddi ac i symud ymlaen yn y gweithle, yn well’[7].

Mae'r gwerthusiad hwn yn cyfrannu at y broses o gynllunio'r rhaglen newydd a gyflwynir yn 2018.

Strwythur yr adroddiad

1.17 Yng ngweddill yr adroddiad hwn, byddwn yn trafod:

- y fethodoleg;
- trosolwg o'r dulliau cyflawni;
- gweithrediad y rhaglen o ran marchnata a chyfeirio, asesiad anghenion, ymgysylltu â chyflogwyr, cynnal cyflogaeth;
- hyfywedd masnachol;
- crynodeb o brofiadau cyfranogwyr;
- casgliadau ac argymhellion.

---

7 Datganiad ar Gyflogadwyedd, Cofnod y trafodion 05/07/2016 http://www.assembly.wales/en/bus-home/pages/rop.aspx?MeetingID=3614&language=cy#417701)

2. Methodoleg

2.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu'r dulliau ymchwil a ddefnyddiwyd ar gyfer y gwerthusiad. Yn ogystal, mae'n esbonio'r rhesymeg yn ogystal â chryfderau a chyfyngiadau'r dulliau a ddefnyddiwyd.

2.2 Casglodd y gwerthusiad dystiolaeth ansoddol gan ddefnyddio'r dulliau canlynol:

- Adolygu desg;
- Cyfweliadau lled-strwythuredig gyda chynrychiolwyr y pedwar darparwr hyfforddiant a phedwar o'r is-gontractwyr;
- Cyfweliadau lled-strwythuredig gyda swyddogion Llywodraeth Cymru, JCP, Gyrfa Cymru;
- Cyfweliadau gyda chyfranogwyr – cynhaliwyd cyfweliadau gyda 12 oedolyn di-waith a oedd wedi dechrau cael cymorth dan y rhaglen;
- Cyfweliadau gyda chyflogwyr – cyfwelwyd tri chyflogwr.

Ymchwil desg

2.3 Bu'r tîm gwerthuso yn adolygu dogfennau cefndir ynghylch y rhaglen, sef ceisiadau'r darparwyr hyfforddiant, canllawiau Llywodraeth Cymru i'r darparwyr hyfforddiant, a'r deunyddiau hyrwyddo.

Cyfweliadau gyda Swyddogion Llywodraeth Cymru

Cytunwyd ar restr o randdeiliaid Llywodraeth Cymru a fyddai'n cael eu gwahodd am gyfweliad i drafod cynllun a gweithrediad y rhaglen. Diben hyn oedd archwilio'r cwestiynau gwerthuso yn fanwl gyda'r unigolion hynny a fu'n ymwneud â'r gwaith o gynllunio a / neu reoli'r rhaglen a / neu sy'n ymwneud â'r gwaith o gynllunio'r rhaglen i bobl o bob oed a weithredir yn y dyfodol. Paratowyd canllaw i'r materion i'w trafod er mwyn cynnig sail i'r cyfweliadau lled-strwythuredig, a gynhaliwyd gyda phedwar unigolyn. Yn ogystal, cyfwelwyd dau swyddog pellach o Lywodraeth Cymru sy'n cyflawni rhaglenni cysylltiedig.

Llinyn Rheoli Troseddwyr

2.4 Cynhaliwyd cyfweliadau dros y ffôn gyda swyddogion polisi sy'n gyfrifol am reoli llinyn y rhaglen ar gyfer troseddwyr. Yn ogystal, cynhaliwyd cyfweliadau gyda chynrychiolwyr o'r Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyr a Chwmni Adsefydlu Cymunedol Cymru.

Cyfweliadau gyda darparwyr Hyfforddiant

2.5 Cynhaliwyd cymysgedd o gyfweliadau dros y ffôn a chyfweliadau wyneb yn wyneb gyda chyfarwyddwyr a rheolwyr gweithredol o'r darparwyr hyfforddiant. Bu'r cyfweliadau hyn yn archwilio'r prosesau a'r gweithdrefnau er mwyn sefydlu a chyflawni ESP, y prif lwyddiannau a'r sialensiau yn ystod cyfnod gweithredu cynnar y rhaglen, ynghyd ag unrhyw wersi ar gyfer y dyfodol. mix of telephone and face to face interviews took place with directors and operation managers at the training providers. These interviews explored the processes and procedures of setting up and delivering ESP, the main successes and challenges in the early implementation phase of the programme and any lessons for the future.

Is-gontractwyr

2.6 Mae dau o'r darparwyr hyfforddiant wedi is-gontractio elfennau o'u gwaith cyflawni ac o'r herwydd, cynhaliwyd cyfweliadau gyda phedwar is-gontractwr.

Cyfweliadau gyda chyfranogwyr

2.7 Dim ond nifer fach o gyfranogwyr a oedd wedi cael eu cyfeirio i ESP pan gynhaliwyd y gwaith maes gwerthuso (tua 70 at ei gilydd, gan un darparwr yn bennaf). Dewiswyd sampl o 12 o'r cyfranogwyr hyn i gael cyfweliad. Nid oedd unrhyw gyfeiriadau wedi dod o'r llinyn troseddwyr, ac ychydig iawn oedd wedi dod o Lift. Felly, nid yw'r gwerthusiad yn cynnwys safbwyntiau cyfranogwyr o'r llinynnau hyn.

2.8 Gan mai newydd gychwyn oedd y rhaglen, cafwyd y cyswllt gyda'r oedolion a fu'n cymryd rhan mor hwyr ag y bo modd yn ystod y cyfnod gwerthuso. Roedd hyn yn caniatáu i gymaint o'r rhaglen gael ei chyflawni ag yr oedd amserlen y gwaith maes gwerthuso yn ei ganiatáu cyn y cysylltwyd â nhw. Cynhaliwyd cyfweliadau gyda chyfranogwyr yng nghanol mis Rhagfyr 2016; cynhaliwyd rhai cyfweliadau pellach a chyfweliadau dilynol yn ystod mis Ionawr 2017.

2.9 Darparwr Hyfforddiant 1: Darparwyd manylion cyswllt 15 o gyfranogwyr (o blith 60 a gychwynnodd), ac roedd wyth o'r rhain wedi cytuno cymryd rhan mewn cyfweliad dros y ffôn. O blith y rhain, cyfwelwyd chwech ohonynt yn gynnar yn ystod cyfnod y gwaith maes (Rhagfyr) a chynhaliwyd cyfweliad dilynol gyda thri ohonynt chwe wythnos yn ddiweddarach (ceisiwyd cysylltu â'r tri arall, ond ni lwyddwyd i wneud hynny). Cyfwelwyd dau oedolyn tuag at ddiwedd cyfnod y gwaith maes (canol Ionawr) ond nid oedd amserlen y gwaith gwerthuso yn caniatáu cyfweliad dilynol gyda'r rhain.

2.10 Darparwr Hyfforddiant 2: Cynhaliwyd cyfweliadau wyneb yn wyneb gyda thri chyfranogwr yn eu lleoliad gwaith yn gynnar ym mis Ionawr 2017.

2.11 Darparwr Hyfforddiant 3: Er bod nifer fach o oedolion wedi cychwyn ar y rhaglen erbyn diwedd y cyfnod gwaith maes, barnwyd ei bod yn rhy gynnar yn y broses i gysylltu â nhw.

2.12 Darparwr Hyfforddiant 4: Dim ond llond llaw o gyfranogwyr oedd wedi cael eu cyfeirio i ddarparwr 4 erbyn diwedd y cyfnod gwaith maes, felly nid oedd unrhyw gysylltiadau ar gael i gael eu cyfweld o fewn yr amserlen a oedd ar gael.

Problemau samplu

2.13 Nid oedd modd ac nid oedd yn ymarferol dewis sampl ar hap o gyfranogwyr i'w cyfweld. Yn hytrach, dewiswyd y cyfranogwyr o sampl cyfleustra ar sail eu hargaeledd a'u parodrwydd i ymateb i gais am gyfweliad. Felly, dylid bod yn ofalus wrth ddarllen y dystiolaeth o'r cyfweliadau hyn gyda'r cyfranogwyr oherwydd y gallai'r darparwyr fod wedi cyflwyno'r tîm gwerthuso i fath penodol o gyfranogwr sy'n oedolyn[8]. Efallai y bydd gofyn bod yn ofalus ar yr adeg hon hefyd wrth ddehongli ymatebion gan gyfranogwyr oherwydd bod y sampl yn fach ac oherwydd y gallai'r rhai a gyfeiriwyd i'r ESP ar ddechrau'r rhaglen fod yn wahanol o ran eu hanghenion a'u haddasrwydd o'u cymharu â'r rhai a fydd yn cymryd rhan yn ystod y cyfnodau cyflawni hwyrach efallai. Unwaith eto, gallai hyn wyro cynrychiolaeth y sampl i ryw raddau.

2.14 Mae cyfyngiadau eraill o ran y dystiolaeth a ddarparwyd gan gyfranogwyr yn yr adroddiad hwn yn ymwneud ag unrhyw ymchwil sy'n gysylltiedig â chanolfannau gwaith a budd-daliadau, oherwydd efallai na fydd ymatebwyr wedi deall natur annibynnol a dienw y gwaith ymchwil gwerthuso yn llawn (er gwaethaf y sicrwydd a roddwyd gan y tîm ymchwil) ac efallai y byddant yn teimlo bod 'rheidrwydd' arnynt i gynnig ymatebion cadarnhaol.

8 Dylid nodi, fodd bynnag, y gofynnwyd i ddarparwyr ddefnyddio proses ddethol ar hap er mwyn nodi cyfranogwyr posibl i'w cyfweld (e.e. pob pedwerydd cyfranogwr a restrir yn ôl trefn y wyddor mewn cofrestr). Nid oes unrhyw reswm i awgrymu nad oedd y darparwyr wedi defnyddio'r broses hon wrth ddethol.

Cyfweliadau gyda chyflogwyr

2.15 Cynhaliwyd trafodaethau gyda thri chyflogwr – un cyfweliad dros y ffôn gyda chyflogwr sy'n ymwneud â llinyn yr Hyfforddiant ar gyfer Cyflogwr Penodol gyda darparwr 3, a dau gyfweliad wyneb yn wyneb gyda chyflogwyr sy'n cynnig lleoliadau gwaith ar gyfer darparwr 2.

Data monitro

2.16 Nid oedd unrhyw ddata monitro ar gael adeg ysgrifennu hwn, ond bydd modd i ymarferion gwerthuso yn y dyfodol fanteisio ar y data hwn.

3. Dulliau Cyflawni

3.1 Yn yr Adran hon, byddwn yn trafod y dulliau cyflawni a sefydlwyd ar gyfer ESP, gan ystyried y gwersi allweddol ar gyfer cynllun y rhaglen yn y dyfodol.

Modelau Cyflawni

3.2 Ym mis Medi 2016, cynhyrchodd Llywodraeth Cymru strwythur model cyflawni amlinellol ar gyfer ESP, a gyflwynwyd i'r pedwar darparwr hyfforddiant fel canllaw er mwyn eu cynorthwyo wrth iddynt gynllunio eu dulliau cyflawni nhw (gweler ffigwr 3.1 isod).

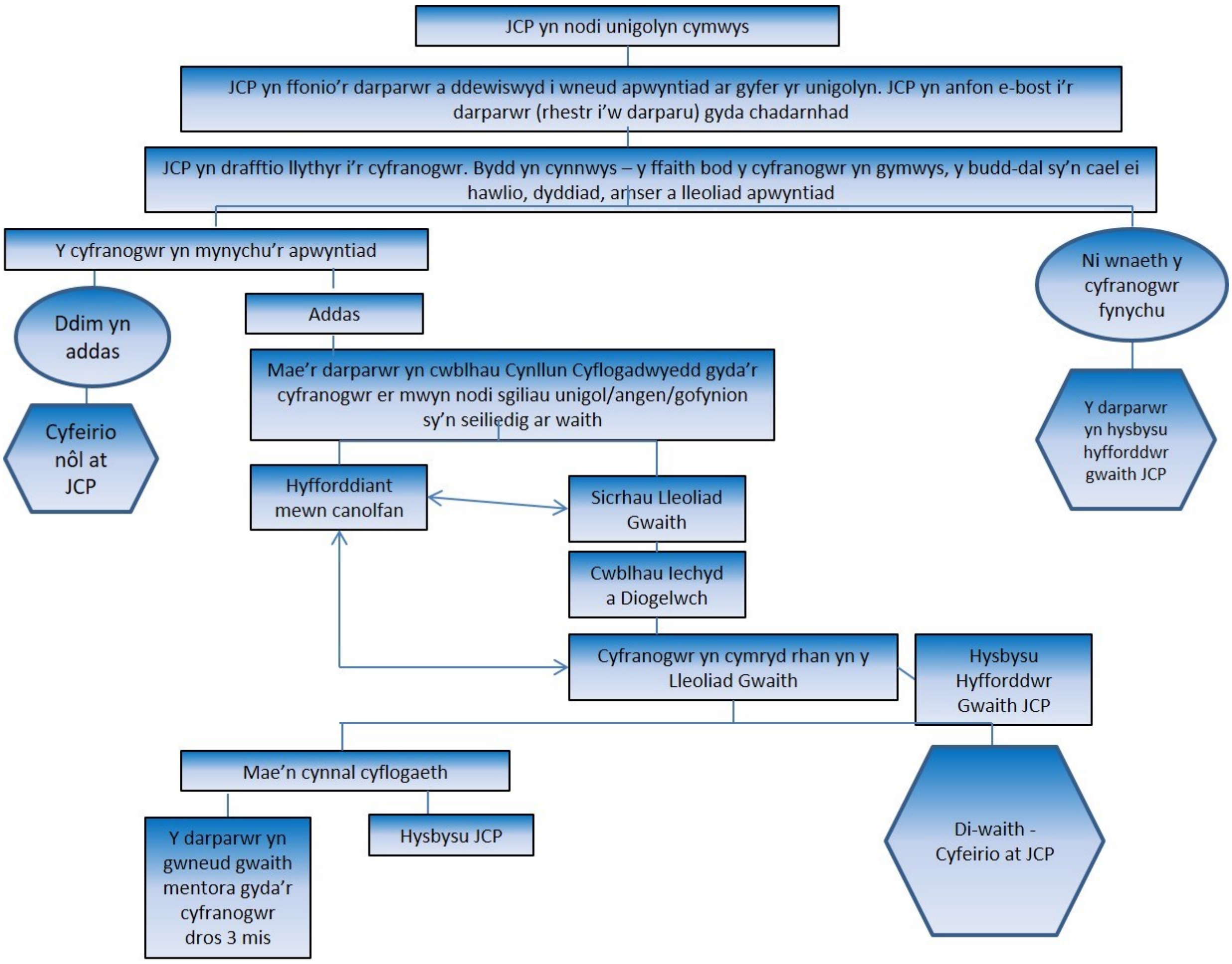
3.3 Roedd y canllaw cyflawni yn amlinellu'r ffaith y disgwylir ym mwyafrif yr achosion (ac eithrio troseddwyr yn y gymuned) y byddai cyfeiriadau i'r rhaglen yn dod trwy'r canolfannau gwaith. Byddai hyfforddwyr gwaith JCP yn adolygu amgylchiadau cyfredol eu cleientiaid, gan asesu eu cymhwysedd ar gyfer y rhaglen (gweler adran 1.5). Yna, byddai unigolion a ystyrir yn gymwys ac yn addas ar gyfer y rhaglen ar yr adeg honno yn cael eu cyfeirio i'r darparwr hyfforddiant.

3.4 Yn ystod yr apwyntiad cyntaf gyda'r darparwr hyfforddiant, byddai addasrwydd yr unigolyn ar gyfer y rhaglen yn cael ei asesu eto. Byddai'r rhai nas bernir eu bod yn addas ar yr adeg hon yn cael eu cyfeirio'n ôl i'r ganolfan waith. Byddai'r rhai y bernir eu bod yn addas yn cael cynllun cyflogadwyedd. Dylai'r cynllun amlinellu unrhyw anghenion datblygu sgiliau sydd gan y cyfranogwyr e.e. hyfforddiant sgiliau hanfodol a / neu hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith (ysgrifennu CV, paratoi ar gyfer cyfweliad ac arfer yn ystod cyfweliad, technegau chwilio am swydd a sgiliau rhyngbersonol). Yn ogystal, dylai'r cynllun cyflogadwyedd amlinellu cyfleoedd i'r unigolyn sicrhau mynediad i leoliad gwaith o ansawdd uchel neu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol.

3.5 Ar sail yr anghenion a nodwyd yn y cynllun cyflogadwyedd, dylid cynnig hyfforddiant mewn canolfan i'r unigolyn wedyn, yn ôl yr angen, er mwyn rhoi sylw i'r anghenion sgiliau a nodwyd, neu dylid eu cynorthwyo i sicrhau lleoliad gwaith. Dylai'r rhai y rhoddir hyfforddiant mewn canolfan iddynt gael eu cynorthwyo i sicrhau lleoliad gwaith hefyd. Gellid darparu'r hyfforddiant mewn canolfan law yn llaw â'r lleoliad gwaith neu ei gwblhau cyn cychwyn ar y lleoliad gwaith.

3.6 Y nod ar yr adeg hon yw y dylai'r lleoliad gwaith arwain at gyflogaeth barhaol. Dylai'r rhai y cynigir cyflogaeth barhaol iddynt gael tri mis o gymorth mentora gan y darparwr hyfforddiant. Byddai'r rhai nad ydynt yn sicrhau cyflogaeth barhaol trwy'r rhaglen yn cael eu cyfeirio'n ôl i'r ganolfan waith ar ddiwedd cyfnod y rhaglen.

Ffigwr 3.1 - Model strwythur cyflawni ESP a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru



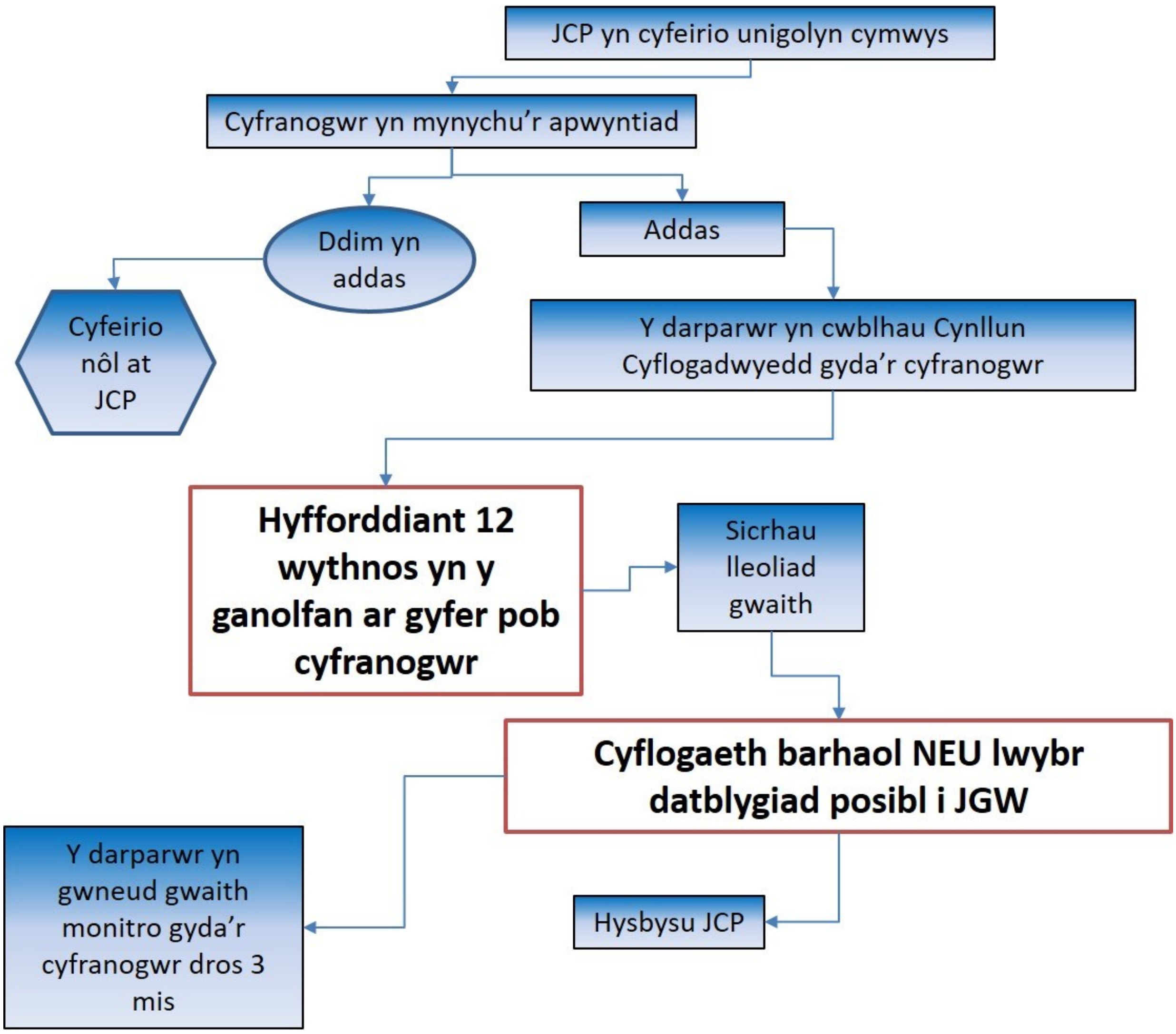
Ffynhonnell: Gohebiaeth Llywodraeth Cymru gyda darparwyr hyfforddiant, Hydref 2016.

3.7 Er bod yr arweiniad yn cynnig strwythur cyflawni amlinellol yr oedd disgwyl i ddarparwyr hyfforddiant ei ddilyn, un o nodweddion allweddol ESP oedd bod darparwyr yn cael yr hyblygrwydd i gyflawni elfennau o'r rhaglen mewn ffyrdd a fyddai'n ymgysylltu ac yn cynorthwyo'r unigolion yr oeddent yn gweithio gyda nhw yn y ffordd orau yn eu barn nhw. Felly, roedd dulliau cyflawni yn amrywio ar draws darparwyr hyfforddiant. Roedd rhai darparwyr hyfforddiant yn cyflawni'r rhaglen gan ddefnyddio dull cymharol safonol, lle'r oedd pob cyfranogwr yn dilyn llwybr hyfforddiant a chymorth tebyg a oedd yn arwain at leoliad gwaith neu hyfforddiant ar gyfer swydd benodol. Roedd darparwyr eraill yn mabwysiadu dull a oedd wedi'i deilwra yn fwy, gan addasu'r cymorth a roddir ar sail anghenion penodol unigolion.

3.8 Dangosir yr amrywiadau yn y modelau cyflawni yn Ffigurau 3.2 i 3.5 isod. Ym mhob un o'r ffigurau hyn, rhoddir crynodeb o'r dulliau cyflawni a fabwysiadwyd gan bob darparwr hyfforddiant y maent yn wahanol i'r rhai a fabwysiadwyd gan ddarparwyr eraill, mewn print trwm yn y blychau coch. Ni enwir darparwyr hyfforddiant unigol yn yr adrannau sy'n dilyn, yn hytrach, cyfeirir atynt fel darparwr hyfforddiant 1, 2, 3 a 4.

Model Cyflawni Darparwr 1

Ffigwr 3.2 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 1



3.9 Roedd darparwr hyfforddiant 1 (yn yr un modd â'r rhan fwyaf o ddarparwyr hyfforddiant) yn cael ei holl gyfeiriadau gan y canolfannau gwaith yn uniongyrchol. Yn ystod eu hapwyntiad cyntaf gyda'r darparwr hyfforddiant, aseswyd addasrwydd y cyfranogwyr, ynghyd â'u hanghenion o ran sgiliau, eu profiad gwaith blaenorol a'r llwybrau cyflogaeth yr oeddent yn eu ffafrio. Yna, ychwanegwyd y rhain i'r cynllun cyflogadwyedd a roddir i bob cyfranogwr. Roedd y prosesau recriwtio ac asesu cychwynnol a fabwysiadwyd gan ddarparwr hyfforddiant 1 yn debyg iawn i'r rhai a fabwysiadwyd ar draws y pedwar darparwr hyfforddiant. Y prif wahaniaeth yn y model cyflawni a fabwysiadwyd gan ddarparwr hyfforddiant 1 oedd ei ddull mewn perthynas â hyfforddiant mewn canolfan.

3.10 Yn dilyn yr asesiad cychwynnol o anghenion hyfforddiant a gynhaliwyd yn ystod yr apwyntiad cyntaf am anghenion hyfforddiant, roedd pob cyfranogwr ESP a gafodd eu recriwtio gan ddarparwr hyfforddiant 1 wedi cael hyfforddiant mewn canolfan – hyd at 12 wythnos fel arfer – cyn neilltuo lleoliad gwaith iddynt. Roedd ffocws yr hyfforddiant a gafwyd yn ystod y 12 wythnos hyn yn amrywio yn unol ag anghenion unigolion a nodwyd yn ystod yr asesiadau cychwynnol. Er y cyflwynwyd y sesiynau hyfforddiant mewn grwpiau, ni ddarparwyd yr hyfforddiant mewn amgylchedd arddull ystafell ddosbarth nodweddiadol, lle y mae'r tiwtor yn sefyll yn y tu blaen ac mae pawb yn canolbwyntio ar yr un mater penodol ar yr un pryd, bob amser. Yn hytrach, roedd y cyfranogwyr yn aml yn gweithio ar eu hanghenion sgiliau nhw ond mewn amgylchedd grŵp, lle'r oedd tiwtor yn bresennol er mwyn cynnig cymorth ac arweiniad yn ôl y gofyn. Er enghraifft, darparwyd hyfforddiant sgiliau hanfodol gan ddefnyddio adnoddau llyfr gwaith y byddai modd i gyfranogwyr weithio trwyddo ar eu lefel a'u cyflymder eu hunain, ond mewn ystafell ddosbarth mewn canolfan gyda chyfranogwyr eraill. Yn ystod pob sesiwn, byddai'r tiwtor yn symud o gwmpas yr ystafell yn cynnig cymorth i unigolion yn y grŵp gyda meysydd penodol sy'n rhai heriol iddyn nhw.

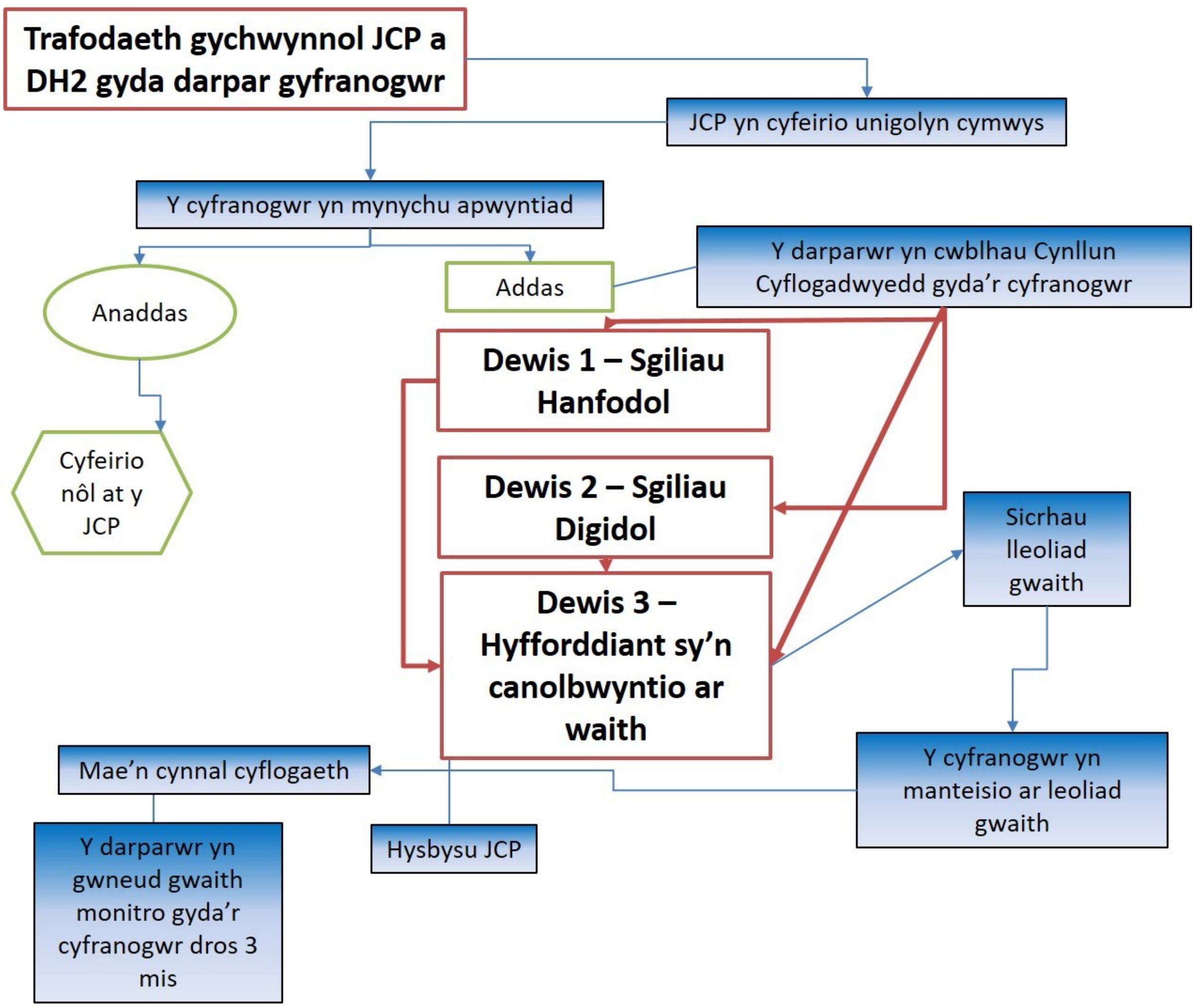
Model Cyflawni Darparwr 2

3.11 Roedd yr amser a'r adnoddau ychwanegol a neilltuwyd er mwyn cynorthwyo'r broses gyfeirio gychwynnol yn wahaniaeth allweddol yn y dull cyflawni a fabwysiadwyd gan ddarparwr hyfforddiant 2 o'i gymharu â'r darparwyr hyfforddiant eraill. Roedd yr holl ddarparwyr hyfforddiant wedi rhoi cryn bwyslais ar ymgysylltu â chanolfannau gwaith er mwyn eu hysbysu o'r rhaglen a'r cymorth sydd ar gael. Roedd hwn yn weithgarwch marchnata allweddol i ddarparwyr er mwyn sicrhau eu bod yn sicrhau'r cyfeiriadau angenrheidiol er mwyn cyflawni eu targedau cyfranogi.

3.12 Roedd darparwr hyfforddiant 2, fodd bynnag, wedi mynd un cam ymhellach gyda'r gweithgarwch ymgysylltu hwn. Byddai cynrychiolydd y darparwr hyfforddiant yn treulio bore neu brynhawn bob wythnos yn un o'r prif ganolfannau gwaith yn yr ardal ddaearyddol y maent yn gweithredu ynddi. Yn ystod pob sesiwn hanner diwrnod, byddai cynrychiolydd darparwr hyfforddiant 2 yn cyfarfod pobl y gallent gymryd rhan yn ESP er mwyn eu hysbysu o'r rhaglen ac asesu eu cymhwysedd a'u haddasrwydd. Yna, byddai cynrychiolydd y darparwr hyfforddiant yn hysbysu hyfforddwyr dysgu y ganolfan waith o'r unigolion y byddent fwyaf addas i'r rhaglen yn eu barn nhw. Yna, byddai'r hyfforddwr dysgu yn cyfeirio'r unigolion hyn i'r rhaglen.

3.13 Roedd darparwr hyfforddiant 2 wedi mabwysiadu'r dull gweithredu hwn er mwyn cyfyngu'r risg posibl yn eu barn nhw o gael cyfeiriadau gan y canolfannau gwaith nad oeddent yn addas i'r rhaglen – (h.y. unigolion y mae angen mwy o gymorth arnynt i sicrhau cyflogaeth nag y byddai modd ei roi o fewn amserlen 6 mis ESP). Er bod modd i ddarparwyr hyfforddiant adolygu addasrwydd cyfranogwyr ymhellach yn ystod y sesiwn gyswllt gyntaf, a chyfeirio'r rhai yr ystyrir eu bod yn anaddas yn ôl i'r ganolfan waith, roedd darparwr hyfforddiant 2 yn pryderu y gallai cymryd y cam hwn yn gyson niweidio'u perthnasoedd mwy hirdymor gyda'r canolfannau gwaith. Ar y llaw arall, byddai recriwtio cyfeiriadau o'r ganolfan waith o ran cyfranogwyr y maent fwy na 6 mis i ffwrdd o'r farchnad lafur yn lleihau gallu'r darparwr hyfforddiant i gyflawni eu targedau o ran canlyniadau cyflogaeth. Felly, barnwyd bod ymrwymo adnoddau i gynorthwyo'r prosesau adolygu a chyfeirio cychwynnol yn ffordd o roi sylw i'r pryderon hyn.

Ffigwr 3.3 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 2



3.14 Byddai'r rhai y byddent yn cael eu recriwtio i ESP gan ddarparwr hyfforddiant 2 yn cael asesiad anghenion cychwynnol, gan gynnwys asesiad sgiliau hanfodol. Yn yr un modd â'r model cyflawni a fabwysiadwyd gan ddarparwr hyfforddiant 1, roedd pob cyfranogwr a gafodd eu recriwtio gan ddarparwr hyfforddiant 2 wedi cael o leiaf rhyw fath o hyfforddiant mewn canolfan. Yn wahanol i ddarparwr hyfforddiant 1, roedd hyd yr hyfforddiant hwn yn amrywio yn unol â'r anghenion a nodwyd.

3.15 Cyfeiriwyd y cyfranogwyr a recriwtiwyd i un o dri dewis cymorth hyfforddiant:

- Cyfeiriwyd y rhai yr oedd angen cymorth arnynt gyda'u sgiliau hanfodol at **Ddewis 1,** a oedd yn cynnig hyfforddiant a oedd yn canolbwyntio ar rifedd, llythrennedd, yn ogystal â sgiliau cyfathrebu a chwilio am swydd.
- Cyfeiriwyd y rhai yr oedd angen cymorth arnynt gyda'u sgiliau digidol at **Ddewis 2,** a oedd yn cynnig hyfforddiant sylfaenol am y rhyngrwyd a chyfrifiaduron; chwilio am swyddi ac ymgeisio am swyddi ar-lein.
- Cyfeiriwyd y rhai yr oeddent yn meddu ar y sgiliau hanfodol a'r sgiliau digidol gofynnol at **Ddewis 3,** a oedd yn cynnig hyfforddiant a oedd yn canolbwyntio ar

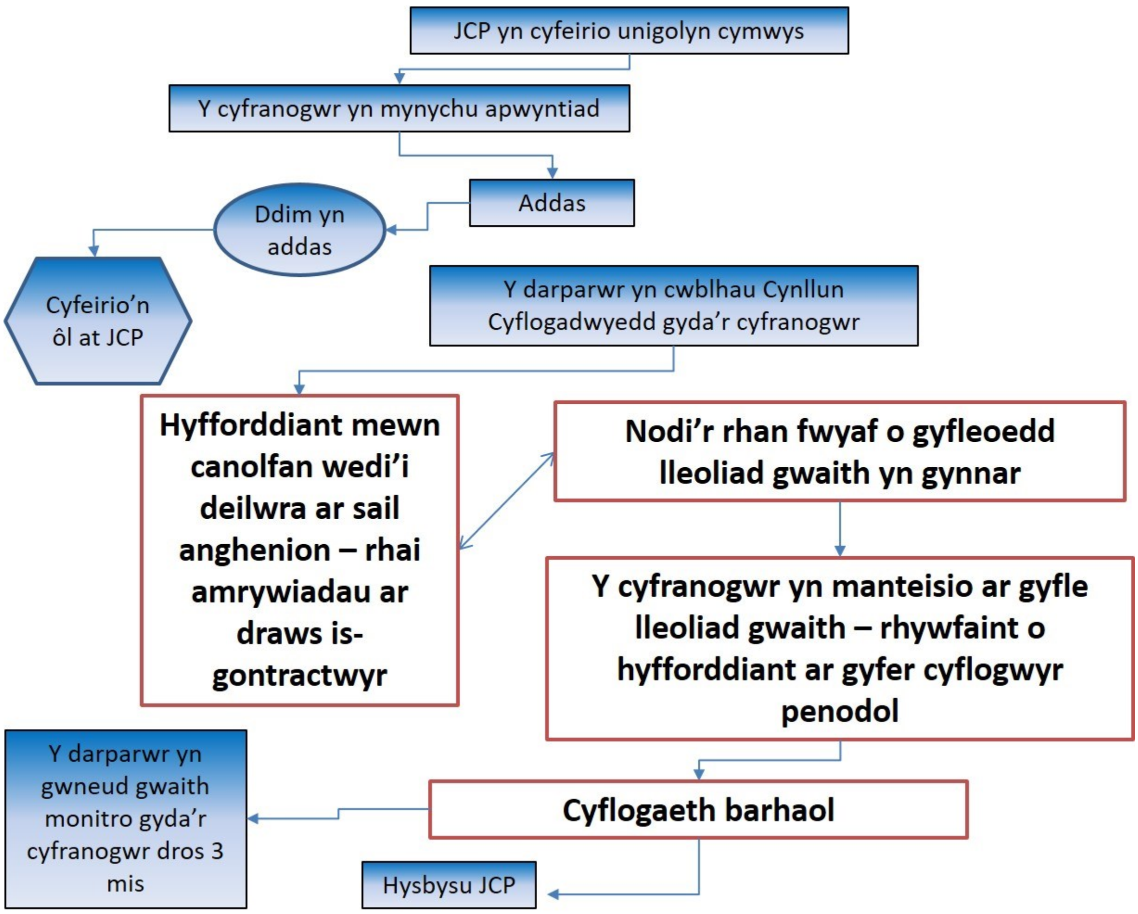
waith. Roedd y dewis hwn yn ymwneud â'r rhai yr oeddent bron yn barod i ymgymryd â lleoliad gwaith. Roedd yn darparu sgiliau sy'n canolbwyntio ar waith gan gynnwys cyfweliadau â chymorth gyda chyflogwyr.

3.16 Cynlluniwyd y cam o gyfranogi mewn unrhyw rai o'r dewisiadau hyn gyda'r nod y byddent yn arwain at leoliad gwaith. Roedd gan y rhai yr oeddent yn cymryd rhan yn newis 3 y cyfle i fanteisio ar gyfleoedd lleoliad gwaith gan ddilyn llai o hyfforddiant mewn canolfan na'r rhai yr oeddent yn cymryd rhan yn newisiadau 1 a 2.

Model Cyflawni Darparwr 3

3.17 Seiliwyd y modelau cyflawni a weithredwyd gan ddarparwyr hyfforddiant 1 a 2 (gweler ffigurau 3.2 a 3.3 uchod) ar ddull o recriwtio cyfranogwyr i'r rhaglen gan geisio rhoi sylw i'w hanghenion hyfforddiant yn gyntaf cyn ymgysylltu â chyflogwyr er mwyn chwilio am leoliad gwaith neu gyfleoedd hyfforddiant ar gyfer swydd benodol. Ar y llaw arall, dull darparwr hyfforddiant 3 (a nodir yn ffigwr 3.4 isod) oedd recriwtio unigolion i'r rhaglen gyda'r nod o'u cynorthwyo i sicrhau lleoliad gwaith cyn gynted ag y bo modd, gan gynnig hyfforddiant yn ôl y gofyn.

Ffigwr 3.4 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 3

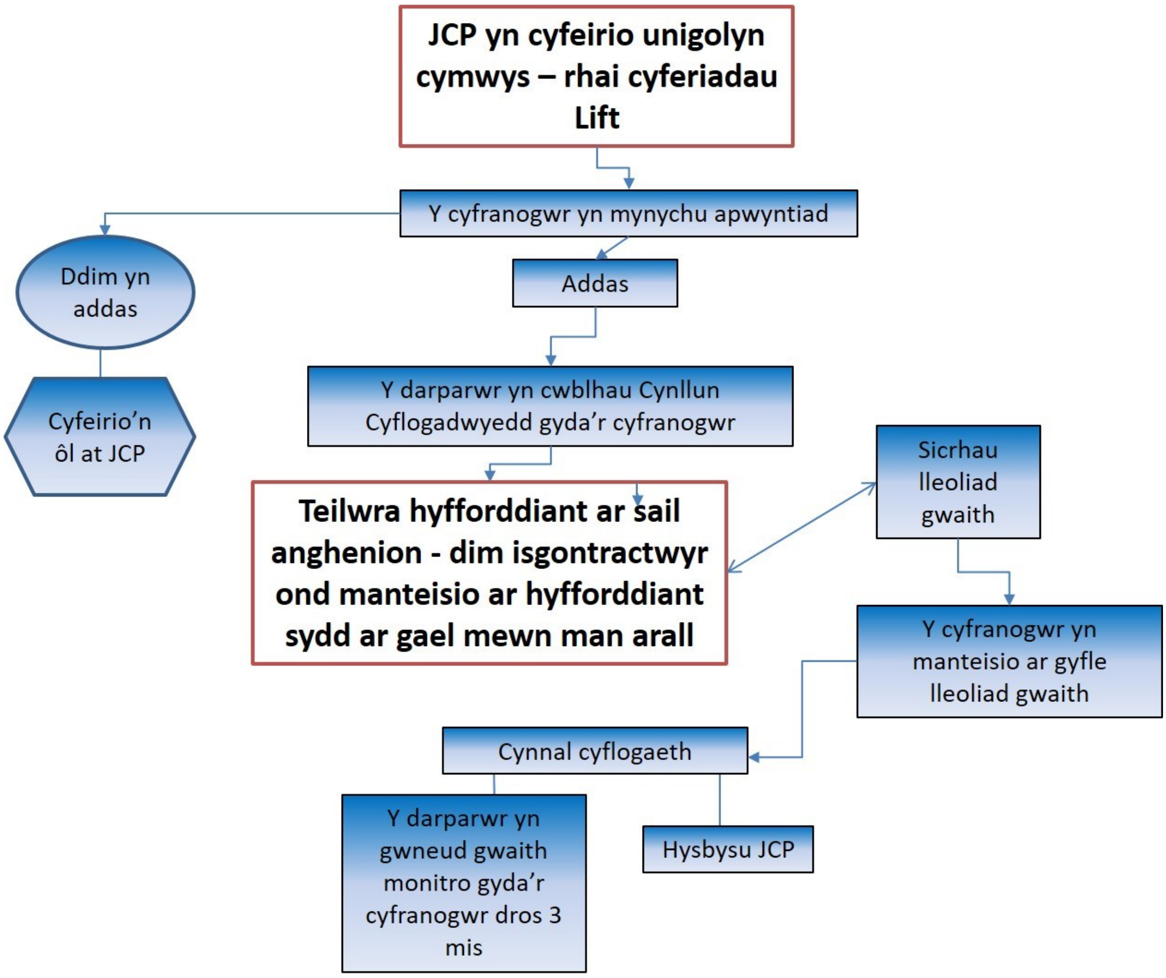


3.18 Rhoddwyd yr hyfforddiant yr oedd gofyn iddynt ei gael i gyfranogwyr a nodwyd gan ddarparwr hyfforddiant 3 yn ystod yr asesiad cychwynnol fel rhai yr oedd gofyn rhoi cymorth hyfforddiant ychwanegol iddynt megis sgiliau hanfodol. Fodd bynnag, roedd y pwyslais o'r cychwyn cyntaf yn ymwneud â chynorthwyo unigolion i ymuno â'r gweithle cyn gynted ag y bo modd, ac nid eu cynorthwyo i gael hyfforddiant gyda'r nod o sicrhau lleoliad gwaith neu gyfleoedd cyflogaeth yn nes ymlaen yn ystod y broses gyflawni o reidrwydd.

3.19 Mewn sawl achos, roedd darparwr hyfforddiant 3 (a'i is-gontractwyr cyflawni) yn gwybod am gyflogwyr yr oedd modd iddynt gynnig lleoliadau gwaith ESP yn eu gweithle. Adeg cynnal yr asesiad (Rhagfyr 2016), nid oedd darparwr hyfforddiant 3 wedi recriwtio nifer fawr o gyfranogwyr i'r rhaglen. Roedd hyn o ganlyniad i rywfaint o oedi wrth wneud trefniadau cytundebol, gan gynnwys cytundebau gyda'u his-gontractwyr.

Model Cyflawni Darparwr 4

Ffigwr 3.5 – Trosolwg o fodel cyflawni darparwr hyfforddiant 4



3.20 O blith y pedwar darparwr hyfforddiant, model cyflawni darparwr hyfforddiant 4 oedd y dull lleiaf rhagnodedig ac a oedd yn cael ei deilwra fwyaf. Roedd y gwaith cynllunio er mwyn cyflawni yn canolbwyntio ar 'unigoliaeth' a chynnig cymorth pwrpasol er mwyn cyfateb ag anghenion hyfforddiant a dewisiadau cyflogaeth cyfranogwyr. Nid oedd darparwr hyfforddiant 4 yn dymuno darparu dull 'dipio defaid' yn ei farn ef wrth gyflawni'r rhaglen, lle y mae pob cyfranogwr yn cael yr un cymorth a hyfforddiant beth bynnag fo eu hanghenion.

3.21 Y bwriad oedd ystyried yr unigolyn yn y lle cyntaf, gan adolygu eu hanghenion a chyfateb y rhain yn erbyn y ddarpariaeth a oedd yn cael ei darparu eisoes yn yr ardal gan sefydliadau eraill, law yn llaw â'r hyn y byddai modd i ddarparwr hyfforddiant 4 ei ddarparu ei hun. Roedd y model yn ceisio meithrin cysylltiadau partneriaeth gyda sefydliadau eraill, gyda'r nod o brynu i mewn unrhyw hyfforddiant gofynnol. Roedd darparwr hyfforddiant 4 o'r farn bod ei ddull ef yn un sy'n cynorthwyo rhwydwaith cyflawni er mwyn cynorthwyo anghenion penodol cyfranogwyr unigol ac osgoi neu leihau unrhyw ddyblygu dianghenraid o ran y cymorth a ddarparir.

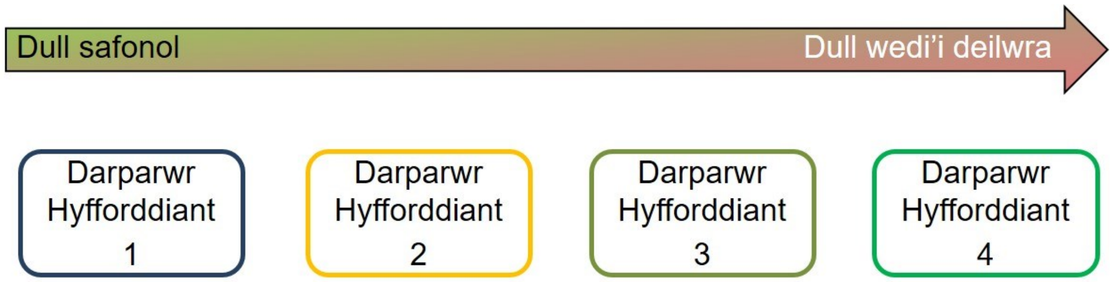
3.22 Mae'r dull wedi'i deilwra a gyflawnir gan ddarparwr hyfforddiant 4 yn cyfateb â nod ehangach ESP i '*herio rhwydwaith y darparwyr i gyflawni mewn ffordd wahanol, gan lunio pecynnau cymorth mwy hyblyg ac wedi'u teilwra.'* Fodd bynnag, trwy fabwysiadu'r dull cyflawni 'gwahanol' neu wedi'i deilwra hwn, roedd darparwr hyfforddiant 4 wedi ei chael hi'n llawer mwy heriol hyrwyddo a marchnata eu cynnig cymorth i ganolfannau gwaith. O ganlyniad, adeg ein hasesiad, nid oedd darparwr hyfforddiant 4 wedi cael fawr iawn o gyfeiriadau o'r canolfannau gwaith. Fodd bynnag, roedd darparwr hyfforddiant 4 wedi cael rhai cyfeiriadau trwy raglen Lift, llwybr cyfeirio nad oedd unrhyw un o'r darparwyr eraill wedi recriwtio cyfranogwyr trwyddo.

Trosolwg o Ddulliau

3.23 Mae'r modelau cyflawni y rhoddir crynodeb ohonynt uchod yn dangos y gwahaniaethau rhwng y dull cymharol safonol a fabwysiadwyd gan ddarparwr hyfforddiant 1 a dull wedi'i deilwra a fabwysiadwyd gan ddarparwr hyfforddiant 4 (gweler ffigwr 3.6). Mae'n rhy gynnar ar yr adeg hon i ffurfio unrhyw gasgliadau ynghylch pa fodel cyflawni sy'n arwain at y canlyniadau gorau i gyfranogwyr unigol, gan nad oedd unrhyw rai o'r rhai a recriwtiwyd i'r rhaglen, adeg ein hasesiad ni, wedi cyrraedd diwedd eu cyfnod cymorth chwe mis.

3.24 Mae'r dull a fabwysiadwyd gan ddarparwr hyfforddiant 4 yn cyd-fynd yn agos â'r gofyniad sy'n ymddangos yn y fanyleb cyflawni a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru i ddarparwyr hyfforddiant ddarparu mewn ffordd wahanol. Ar y llaw arall, mae'n ymddangos bod y dull a fabwysiadwyd gan ddarparwyr hyfforddiant 1 a 2 sy'n ymwneud â darparu hyfforddiant mewn canolfan, yn copïo'r rhai a welwyd mewn rhaglenni cymorth sgiliau cyflogadwyedd blaenorol a gyflawnwyd gan y darparwyr hyn. O'r herwydd, efallai na fydd y dulliau hyfforddiant a fabwysiadwyd gan y ddau ddarparwr hyfforddiant hwn yn bodloni'r gofyniad i 'ddarparu mewn ffordd wahanol'.

Ffigwr 3.6 – Trosolwg o ddulliau cyflawni



3.25 Y prif wahaniaethau ym mherfformiad pob darparwr hyfforddiant wrth ddarparu'r rhaglen hyd yn hyn fu cyfradd yr oedolion sy'n cofrestru i gychwyn ar y rhaglen. Mae darparwyr hyfforddiant sydd wedi cynnig dull cymharol safonol tuag at ESP wedi recriwtio mwy o unigolion i'r rhaglen na'r rhai yr oeddent yn cynnig dull wedi'i deilwra yn fwy. Mae'r gwahanol gyfraddau cyfeirio hyn yn debygol o fod yn rhannol o ganlyniad i berthnasoedd blaenorol a sefydlwyd rhwng canolfannau gwaith a darparwyr hyfforddiant unigol. Yn ogystal, maent yn adlewyrchu dulliau marchnata y darparwyr hyfforddiant unigol yn rhannol, pa mor barod ydynt o ran staff a chontractau yn eu lle ar y dyddiad lansio a'r graddau y mae canolfannau gwaith yn deall cysyniad y model cyflawni a'r cymorth a gynigir gan y darparwr hyfforddiant. Rhoddir sylw pellach i'r pwyntiau hyn yn yr adrannau sy'n dilyn.

4. Gweithredu'r rhaglen

4.1 Mae'r adrannau sy'n dilyn yn canolbwyntio'n fwy ar y modelau cyflawni y rhoddwyd crynodeb ohonynt yn adran 3. Mae'r meysydd penodol y rhoddir ffocws arnynt yn cynnwys:

- Marchnata a Chyfeirio;
- Asesu anhenion a hyfforddiant mewn canolfan;
- Ymgysylltu â chyflogwyr a lleoliadau gwaith;
- Cyflogaeth barhaol;
- Hyfywedd masnachol.

Llwybrau er mwyn cymryd rhan yn y rhaglen

4.2 Neilltuwyd targed i ddarparwyr hyfforddiant a gomisiynwyd i ddarparu ESP ynghylch nifer y cyfranogwyr a fyddai'n cychwyn ar y rhaglen. Roedd y targedau a neilltuwyd yn amlinellu'r disgwyliad y byddai'r rhan fwyaf o gyfranogwyr ESP yn perthyn i'r categori prif ffrwd h.y. unigolion di-waith sy'n cael JSA ac a gyfeiriwyd i'r rhaglen trwy JCP. Dros gyfnod y contract tan fis Mawrth 2018, nod ESP yw cynorthwyo hyd at 4,000 o oedolion, y byddai 3,600 ohonynt yn dod o'r categori prif ffrwd (gweler 1.13).

4.3 Disgwyliwyd y byddai cyfran llawer iawn yn llai o'r rhai a fyddai'n cychwyn ar y rhaglen yn fuddiolwyr Lift[9], y byddai modd iddynt gael eu cyfeirio i'r rhaglen trwy eu mentoriaid – tua 150 o unigolion ar draws Cymru. Yn ogystal, disgwyliwyd i gyfran fach o gyfranogwyr ESP fod yn droseddwyr sy'n bwrw eu dedfryd yn y gymuned (400 o unigolion). Dim ond am elfen sgiliau hanfodol yr ESP y byddai'r unigolion hyn yn gymwys, a byddai eu llwybr cyfranogi i'r rhaglen yn dod trwy gyfrwng cysylltiadau rhwng y darparwyr hyfforddiant a'r Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol (NPS) a Chwmnïau Adsefydlu Cymunedol (CRC).

4.4 Yn ystod yr amserlen gyflawni a adolygir yn y gwerthusiad hwn (Medi 2016 i Ionawr 2017), roedd tri o'r pedwar darparwr hyfforddiant wedi canolbwyntio ar recriwtio cyfranogwyr prif ffrwd i'r rhaglen yn unig, trwy gyfrwng JCP. Yr eithriad oedd darparwr hyfforddiant 4, a oedd wedi cael cyswllt â thîm cyflawni rhaglen Lift er mwyn nodi cyfranogwyr yr oeddent wedi delio â nifer o'r rhwystrau mwy hirdymor a oedd yn eu hatal rhag manteisio ar gyflogaeth trwy gyfrwng y cymorth a gawsant eisoes, ac yr ystyriwyd eu bod mewn sefyllfa addas nawr i gymryd rhan

---

9 http://gov.wales/topics/people-and-communities/communities/lift/?lang=cy

yn ESP. Cynhaliwyd trafodaethau cychwynnol rhwng un darparwr a'r gwasanaeth prawf, ond nid oes unrhyw gyfeiriadau wedi cael eu gwneud eto.

4.5 Yn ystod y cyfnod cyn mis Ionawr 2017, nid oedd unrhyw rai o'r darparwyr wedi ymgysylltu â'r gwasanaethau prawf i ystyried dewisiadau er mwyn cynorthwyo troseddwyr yn y gymuned. Y consensws cyffredinol ar draws y darparwyr hyfforddiant yr ymgynghorwyd â nhw, o ystyried yr amserlenni cyflawni yr oeddent yn heriol yn eu barn nhw, oedd y byddai angen iddynt ganolbwyntio eu hymdrechion yn ystod y cyfnod cyflawni cychwynnol ar recriwtio cyfranogwyr prif ffrwd i'r rhaglen, er mwyn sicrhau cyfraddau cyfranogi digonol.

4.6 Nodwyd pryderon gan ran fwyaf y darparwyr hyfforddiant hefyd, ac felly, ychydig amharodrwydd i gynnig lle i gyfranogwyr sy'n droseddwyr yn y gymuned ar yr adeg hon. Roedd rhai o'r farn bod ansicrwydd ynghylch y trefniadau ymarferol, ac felly, hyfywedd ariannol darparu hyfforddiant sgiliau hanfodol i droseddwyr yn y gymuned. Roedd un darparwr, er enghraifft, o'r farn y bydd angen darparu hyfforddiant sgiliau hanfodol i droseddwyr yn y gymuned dan drefniant un i un efallai. Os bydd hyn yn wir, ni fyddai'r trefniadau cyllido ar gyfer y rhaglen yn ddigon i dalu'r costau cyflawni.

4.7 Nid oedd y pryderon a leisiwyd yn awgrymu nad oedd y darparwyr hyfforddiant yn bwriadu cyflawni eu hymrwymiadau i ddarparu cymorth ar ffurf hyfforddiant i droseddwyr yn y gymuned. Yn hytrach, roeddent yn adlewyrchu bwriad i roi llai o flaenoriaeth i'r maes cyflawni hwn, neu ei oedi am y tro, nes iddynt sicrhau cynnydd digonol wrth recriwtio cyfranogwyr prif ffrwd.

Marchnata

4.8 Hyd yn hyn, mae cyfranogwyr unigol wedi cael eu recriwtio i ESP ar lwybr cyfeirio trwy JCP yn bennaf. Er mwyn sicrhau'r cyfeiriadau hyn, mae darparwyr hyfforddiant wedi buddsoddi amser ac adnoddau, yn enwedig yn ystod y cyfnodau cyflawni cynnar, i hyrwyddo a marchnata'r cymorth y maent yn ei ddarparu trwy gyfrwng yr ESP. Gwnaethpwyd hyn yn bennaf trwy gael cyswllt uniongyrchol â chynrychiolwyr JSP a defnyddio deunyddiau marchnata a gynhyrchwyd gan y darparwyr hyfforddiant unigol (ac a gymeradwywyd gan Lywodraeth Cymru).

4.9 Roedd gan ddau o'r darparwyr hyfforddiant gysylltiadau cryf gyda chanolfannau gwaith yn barod, yr oeddent wedi cael eu meithrin wrth gyflawni rhaglenni sgiliau cyflogadwyedd blaenorol yng Nghymru. I'r darparwyr hyfforddiant hyn, roedd sicrhau mynediad i reolwyr a hyfforddwyr dysgu JCP er mwyn 'gwerthu' eu

darpariaeth ESP yn gymharol hawdd. O ganlyniad, cafodd y darparwyr hyfforddiant hyn nifer o gyfeiriadau gan y canolfannau gwaith sy'n gweithio yn eu hardal gyflawni. Ar y llaw arall, roedd darparwyr nad oedd ganddynt gysylltiadau a sefydlwyd yn flaenorol gyda rheolwyr a changhennau JCP, yn ei chael hi'n anodd hyrwyddo'u cynnig i ganolfannau gwaith ac o ganlyniad, roedd nifer y cyfeiriadau a gawsant yn isel.

4.10 Roedd y cynnig ESP a ddarparwyd gan rai o'r darparwyr hyfforddiant yn cynnwys elfennau o hyfforddiant mewn canolfan, yr oeddent yn debyg i'r rhai a ddarparwyd yn ystod rhaglenni sgiliau cyflogadwyedd rhagflaenol. Felly, roedd yr agweddau hyn ar y modelau cyflawni eisoes yn gyfarwydd i nifer o gynrychiolwyr JCP. O'r herwydd, gallai cynrychiolwyr uniaethu â nhw yn hawdd a theimlo'n ddigon hyderus amdanynt i gyfeirio eu cleientiaid i'r rhaglen. Roedd y darparwyr hyfforddiant a oedd yn cynnig dull cyflawni a oedd yn wahanol i'r hyn a ddarparwyd yn ystod rhaglenni blaenorol, ac felly yr oeddent yn anghyfarwydd i gynrychiolwyr JCP, wedi ei chael hi'n fwy heriol hyrwyddo'u cynnig ESP i ganolfannau gwaith. Roedd hyn wedi ysgogi rhai darparwyr hyfforddiant i honni bod gwybodaeth o'r ESP ymhlith cynrychiolwyr JCP yn aml yn isel, gan awgrymu y gallai Llywodraeth Cymru fod wedi cyflawni rôl mwy wrth hyrwyddo ESP i JCP cyn y gweithgarwch cychwynnol o ymgysylltu â darparwyr hyfforddiant. Roedd cyfweliadau gyda'r JCP, fodd bynnag, yn datgelu bod deunydd a oedd yn codi ymwybyddiaeth o'r rhaglen wedi cael ei ledaenu'n eang ymhlith rhanbarthau JCP.

4.11 Mae'n ymddangos bod llwyddiant neu ddiffyg llwyddiant yr ymdrechion marchnata a hyrwyddo yn annog JCP i gyfeirio cyfranogwyr ESP cymwys i'r darparwr hyfforddiant y maent yn fwyaf cyfarwydd â nhw. Mewn ardaloedd daearyddol lle y gwelir mai dim ond un darparwr hyfforddiant sy'n cyflawni'r rhaglen, efallai nad yw hyn broblem oherwydd y bydd JCP yn cyfeirio cleientiaid i'r darparwr hyfforddiant agosaf sydd ar gael. Fodd bynnag, mewn ardaloedd daearyddol lle y mae mwy nag un darparwr hyfforddiant yn darparu'r ESP, ac felly'n cystadlu am gyfranogwyr, gallai hyn fod yn broblem.

4.12 Fel y nodwyd yn adran 3 uchod, nid yw modelau cyflawni darparwyr yn homogenaidd, felly nid ydynt yn cynnig cymorth a ddarparir yn yr un ffordd i gyfranogwyr. Felly, mewn ardaloedd lle y mae dau ddarparwr hyfforddiant neu fwy yn cyflawni'r rhaglen, efallai na fydd cyfeirio unigolion i'r model cyflawni y mae JCP fwyaf cyfarwydd ag ef, o reidrwydd yn cyfateb â'r model cyflawni sy'n gwasanaethu anghenion yr unigolyn orau.

Adolygu cymhwysedd ac addasrwydd

4.13 Ymhlith y meini prawf cymhwysedd ar gyfer cyfranogwyr ESP yw'r gofyniad eu bod o fewn chwe mis o gyrraedd y farchnad lafur. Dylid ystyried bod y rhai y mae gofyn iddynt gael cymorth am gyfnod hwy cyn sicrhau cyflogaeth, yn anaddas ar gyfer rhaglen ESP, ac o bosibl, dylid eu cyfeirio i ddewisiadau cymorth posibl eraill. Roedd y broses o adolygu cymhwysedd darpar gyfranogwyr yn rhan o rôl JCP.

4.14 Yn aml, roedd gan Hyfforddwyr Dysgu mewn canolfannau gwaith berthynas waith hir gyda'u cleientiaid, felly roeddent mewn sefyllfa dda i asesu eu cymhwysedd a'u haddasrwydd ar gyfer y rhaglen. Fodd bynnag, roedd darparwyr hyfforddiant yn cydnabod nad oedd modd asesu'n fanwl bob amser a oedd unigolyn o fewn chwe mis o fod yn barod i sicrhau cyflogaeth. Roedd recriwtio unigolion a gyfeiriwyd i'r rhaglen o JCP ac nad oedd modd iddynt sicrhau cyflogaeth o fewn chwe mis, yn rhoi cyfyngiadau ar y graddau yr oedd modd i ddarparwyr hyfforddiant gyflawni eu targedau ynghylch canlyniadau cyflogadwyedd. Er mwyn cyfyngu'r risg hwn, roedd yr holl ddarparwyr hyfforddiant yn cynnal adolygiad pellach o addasrwydd yr unigolion a gyfeiriwyd atynt yn ystod yr apwyntiad cyntaf ar ôl eu cyfeirio. Cyfeiriwyd y rhai a ystyriwyd yn anaddas ar yr adeg hon yn ôl at JCP. Roedd un darparwr hyfforddiant wedi mynd un gam ymhellach gyda hyn, trwy neilltuo adnoddau er mwyn cynorthwyo staff JCP i adolygu addasrwydd darpar gyfranogwyr cyn iddynt gael eu cyfeirio i'r rhaglen.

Y broses gyfeirio

4.15 Ym mwyafrif yr achosion, roedd yn ymddangos bod y broses o gyfeirio cyfranogwyr ESP o JCP i ddarparwyr hyfforddiant yn gweithio'n dda. Yr unig bryderon a fynegwyd gan ddarparwyr hyfforddiant oedd na fyddai unigolion a gyfeiriwyd yn mynychu'r apwyntiad cyntaf gyda'r llythyrau cyfeirio cywir o bryd i'w gilydd. Roedd hyn yn rhoi rhai beichiau gweinyddol ychwanegol ar y darparwyr. Mae hyn yn awgrymu y gallai'r broses o gyflwyno'r rhaglen yn y dyfodol fanteisio ar gyflwyno dulliau eraill, megis defnyddio llythyrau cyfeirio electronig, er mwyn lleddfu'r beichiau gweinyddol cyfredol.

4.16 Nododd rhai o'r darparwyr hyfforddiant hefyd nad oedd y rhai a gyfeiriwyd i'r rhaglen wastad yn gwybod bod eu cyfranogiad yn rhywbeth gwirfoddol. O'r herwydd, roedd rhai wedi gadael y rhaglen yn fuan ar ôl iddynt gael ei recriwtio iddi, ac roedd hyn wedi peri rhywfaint o rwystredigaeth i'r darparwyr. Roedd hyn wedi cymell rhai darparwyr hyfforddiant i gwestiynu a oedd JCP wedi datgan yn

eglur i'w cleientiaid yn ystod y cam cyfeirio cychwynnol, bod y rhaglen yn un gwirfoddol, neu a oedd y cyfranogwyr wedi cymryd ei bod yn rhaglen orfodol – fel sy'n wir am rai rhaglenni eraill.

4.17 Mae Gyrfa Cymru yn ffynhonnell cyfeiriadau hefyd, er bod yn rhaid iddynt fynd trwy JCP o hyd er mwyn cadarnhau cymhwysedd. Roedd Gyrfa Cymru a'r darparwyr wedi cyfarfod a ffurfio cysylltiadau ar ddechrau'r rhaglen, ond adeg ysgrifennu hwn, nid oedd unrhyw gyfeiriadau wedi cael eu gwneud trwy'r llwybr hwn. Esboniodd cynrychiolydd Gyrfa Cymru ei bod yn haws i hyfforddwr gyrfaoedd nodi addasrwydd er mwyn cymryd rhan mewn ESP mewn theori, ond y gallai sicrhau'r llythyr cymhwysedd gan JCP fod yn rhwystr i rai oedolion nad ydynt yn dymuno defnyddio'r ganolfan waith, neu yr oedd ganddynt broblemau o ran eu hyder wrth ei godi gyda'u hyfforddwr gwaith.

Asesiad Addasrwydd a hyfforddiant mewn Canolfan

4.18 Estynnir gwahoddiad i unigolion a gyfeirir i'r rhaglen fynychu cyfarfod cychwynnol gyda'r darparwr hyfforddiant. Yn ystod y cyfarfod hwn, caiff cymhwysedd yr unigolyn ei gadarnhau ac asesir eu haddasrwydd unwaith eto. Ar yr adeg hon, bydd y darparwr hyfforddiant yn trafod profiad gwaith blaenorol hefyd, yn ogystal â dewisiadau sy'n ymwneud â chyfeiriad gwaith yn y dyfodol. Yna, bydd y darparwr hyfforddiant yn asesu anghenion sgiliau hanfodol cyfranogwyr gan ddefnyddio pecyn cymorth WEST[10], ynghyd ag adolygiad o anghenion sgiliau cyflogadwyedd eraill. Defnyddir y wybodaeth a gesglir er mwyn datblygu cynllun cyflogadwyedd ar gyfer pob unigolyn. Cyflawnwyd y broses asesu a oedd yn arwain at gynhyrchu'r cynllun cyflogadwyedd mewn ffordd debyg ar draws yr holl ddarparwyr. Fodd bynnag, roedd ffocws y cynllun cyflogadwyedd yn gwahaniaethu yn ôl model y dull cyflawni a fabwysiadwyd (gweler adran 3).

4.19 Roedd y ffocws ar hyfforddiant mewn canolfan yn amrywio ar draws darparwyr hyfforddiant, yn unol â dull y model cyflawni a fabwysiadwyd (unwaith eto, gweler adran 3). Mae'n ymddangos bod y gwahanol ddulliau gweithredu o ran hyfforddiant mewn canolfan yn adlewyrchu dealltwriaeth o anghenion yn rhannol ac o barhau dulliau hyfforddiant a gyflawnwyd yn ystod rhaglenni cymorth cyflogadwyedd blaenorol yn rhannol. Yn ogystal, mae'r dulliau cyflawni a fabwysiadwyd yn adlewyrchu'r trefniadau cyllido sydd mewn grym er mwyn

10 https://www.walesessentialskills.com/?q=node/6

cyflawni'r cam peilot hwn o ESP, a oedd yn cynnig cymhelliant i ddarparwyr ddarparu hyfforddiant mewn canolfan (gweler adran 5).

Ymgysylltu â Chyflogwyr a lleoliadau Gwaith

4.20 Adeg cynnal y gwerthusiad ffurfiannol hwn, dim ond cyfran fach o'r cyfranogwyr a recriwtiwyd i'r rhaglen a oedd wedi sicrhau lleoliadau gwaith. Fodd bynnag, roedd y broses o ymgysylltu â chyflogwyr er mwyn sicrhau lleoliadau gwaith a / neu hyfforddiant ar gyfer gwaith penodol eisoes wedi cychwyn.

4.21 Roedd amseru gweithgarwch ymgysylltu â chyflogwyr yn amrywio yn ôl y model cyflawni a fabwysiadwyd gan y darparwr hyfforddiant. Fel y nodwyd yn adran 3, roedd rhai darparwyr hyfforddiant, ac is-gontractwyr, wedi ymgysylltu â chyflogwyr ar ôl i'r hyfforddiant mewn canolfan gael ei sefydlu. Roedd darparwyr ac is-gontractwyr eraill wedi canolbwyntio ar weithgarwch ymgysylltu â chyflogwyr yn gynharach yn ystod y broses gyflawni.

4.22 Roedd rhai o'r darparwyr hyfforddiant eisoes wedi ffurfio cysylltiadau gyda chyflogwyr (mewn un achos, roedd yr is-gontractwr yn gangen hyfforddiant cyflogwr mawr – Bwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe a Bro Morgannwg (BIPABM)), a oedd wedi eu galluogi i nodi lleoliadau gwaith a chyfleoedd cyflogaeth yn gymharol gyflym. Roedd gan ddarparwyr eraill lai o gysylltiadau sefydledig gyda chyflogwyr, felly bu'n rhaid iddynt neilltuo mwy o amser i'r broses o feithrin y cysylltiadau hynny, gan annog cyflogwyr i gymryd rhan yn y rhaglen. Roedd un darparwr wedi dechrau gweithio gyda'u canolfan waith i rannu manylion cyswllt cyflogwyr er mwyn sicrhau mynediad i ragor o gyfleoedd i ymgysylltu â chyflogwyr.

4.23 Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd y cyflogwyr yr oedd darparwyr wedi ymgysylltu â nhw, yn ystod y cyfnod tan fis Ionawr 2017, wedi ymateb mewn ffordd gadarnhaol i'r ESP, ac roeddent yn awyddus i gynnig lleoliadau gwaith i gyfranogwyr. Roedd rhai cyflogwyr yn ystyried y cam o gymryd rhan yn y rhaglen fel cyfle i gyflawni mewn meysydd o'u cyfrifoldeb corfforaethol; roedd eraill yn ei ystyried fel ffordd o recriwtio'r staff y mae eu hangen arnynt ac roedd rhai'n dymuno cynorthwyo unigolion i sicrhau gwaith trwy roi'r profiad gwaith angenrheidiol iddynt.

4.24 Roedd yn ymddangos bod nifer o'r cyflogwyr a oedd yn cymryd rhan yn y rhaglen yn fodlon gwneud hynny gan eu bod yn ymddiried yn y darparwr hyfforddiant i chwilio am gyfranogwr lleoliad gwaith neu ddarpar gyflogai ar eu cyfer a fyddai'n addas i'r swydd a oedd ganddynt ar gael. Mae cyfateb dewisiadau llwybrau

cyflogaeth a galluoedd cyfranogwyr unigol gyda'r lleoliadau gwaith a'r cyfleoedd cyflogaeth sydd ar gael wedi bod yn her, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig lle y gallai cyfleoedd cyflogaeth fod yn llai hygyrch.

4.25 Roedd rhai cyflogwyr, fodd bynnag, yn amharod i gymryd rhan yn y rhaglen. Roedd rhai cyflogwyr mawr yn pryderu y byddai eraill yn ystyried bod cynnig lleoliadau gwaith yn enghraifft o gamfanteisio ar weithwyr.

4.26 Roedd cyfranogwyr a gyfatebwyd â chyflogwyr wedi cael y cyfle i fanteisio ar rhwng 120 a 240 awr o weithgarwch lleoliad gwaith dros gyfnod o chwe mis. Adeg ysgrifennu hwn, roedd rhai o'r lleoliadau gwaith yr oedd cyfranogwyr wedi manteisio arnynt yn gysylltiedig â swyddi gwag y byddai modd i'r cyfranogwyr ymgeisio amdanynt ar ddiwedd eu lleoliad; roedd rhai ohonynt yn gysylltiedig â swyddi gwag posibl yn y dyfodol, nad oeddent ar gael eto ond y gallent gynnig cyfle i'r cyfranogwyr sicrhau cyflogaeth yn y dyfodol. Roedd lleoliadau eraill yn cynnig cyfle i gyfranogwyr gael profiad gwerthfawr, ond nid oeddent yn gysylltiedig ag unrhyw gyfleoedd cyflogaeth cyfredol. Roedd rhai o'r lleoliadau gwaith yn cynnig hyfforddiant galwedigaethol i gyfranogwyr fel rhan o'r lleoliad, roedd eraill yn darparu profiad perthnasol, ond nid oeddent yn cynnwys unrhyw hyfforddiant ar gyfer swydd benodol o reidrwydd. Felly, roedd y lleoliadau gwaith y manteisiwyd arnynt yn ystod y cyfnod gwerthuso yn amrywio yn ôl y graddau y maent yn darparu hyfforddiant a / neu lwybr cydnabyddedig i sicrhau cyflogaeth barhaol gyda'r cyflogwr dan sylw.

Hyfforddiant ar gyfer Cyflogwr Penodol

4.27 Fel rhan o'r broses o ymgysylltu â chyflogwyr, roedd darparwyr yn chwilio am gwmnïau neu sefydliadau a oedd yn mynd trwy'r broses o recriwtio pobl i nifer o swyddi. Roedd rhai enghreifftiau fel hyn wedi codi yn ystod y cyfnod gwerthuso ac roeddent yn creu'r cyfle i'r darparwr hyfforddiant ddarparu cymorth a hyfforddiant pwrpasol i rai o'r cyfranogwyr, a oedd yn cyfateb â'r cyfleoedd a oedd ar gael i sicrhau swydd. Yn ei dro, roedd y cyflogwr wedi cynnig addewid o gyfweliad am y swyddi gwag i'r holl gyfranogwyr ESP a oedd wedi cael yr hyfforddiant.

4.28 Roedd yr hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol yn cynnig llwybr cyflym posibl i rai cyfranogwyr sicrhau cyflogaeth. Sicrhau cyflogaeth yw'r unig fesur canlyniad ar gyfer yr ESP. I'r perwyl hwn, felly, gellir barnu bod yr hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol yn llwybr llwyddiannus ar gyfer canlyniadau dymunol y rhaglen. Fodd bynnag, gallai godi'r cwestiwn hefyd a fyddai modd sicrhau'r un canlyniadau cyflogaeth heb gymorth y rhaglen. Nid oes tystiolaeth gadarn ar gael ar hyn o bryd

i gefnogi neu herio'r cwestiwn hwn. Efallai y bydd angen i'r cam o gasglu tystiolaeth o'r fath fod yn ffocws gwerthusiadau cyfunol o'r rhaglen yn y dyfodol.

Sicrhau cyflogaeth barhaol

4.29 Rhoddwyd targed i'r holl ddarparwyr hyfforddiant, sef cynorthwyo 55% o'u cyfranogwyr yn y rhaglen i sicrhau cyflogaeth. Roedd rhan fwyaf y darparwyr o'r farn bod hwn yn darged heriol, er bod un darparwr wedi pennu targed mewnol o 65% i'w hun ac i'w is-gontractwyr. Y prif her er mwyn cyflawni'r targed hwn a ragwelwyd gan ddarparwyr hyfforddiant oedd yr ansicrwydd sy'n gysylltiedig â'r rhaglen. Roedd yr ansicrwydd hwn yn cynnwys pa mor agos i'r farchnad lafur (neu'n barod i weithio) yr oedd y cyfranogwyr a gyfeirir i'r rhaglen yn debygol o fod. Yn ogystal, roeddent yn cynnwys ansicrwydd ynghylch argaeledd cyfleoedd cyflogaeth er mwyn bodloni anghenion ac addasrwydd cyfranogwyr.

4.30 Yn ystod amserlen y gwerthusiad hwn, nid oedd fawr iawn o gyfranogwyr wedi cyrraedd y pwynt lle y byddai modd iddynt fanteisio ar unrhyw gyfleoedd cyflogaeth parhaol a fyddai ar gael. Felly, nid oes modd adolygu'r cynnydd yn erbyn y targedau hyn ar yr adeg hon. Er hyn, roedd darparwyr hyfforddiant yn rhagweld y byddai mwy o gyfranogwyr mewn sefyllfa i fanteisio ar gyfleoedd cyflogaeth cyn bo hir. Roedd rhan fwyaf y darparwyr, felly, wedi cynllunio darpariaeth eu cymorth mentora yn y gwaith, y mae gofyn iddynt ei ddarparu i gyfranogwyr yn ystod eu tri mis cyntaf o gyflogaeth barhaol.

4.31 Roedd darparwyr yn cydnabod bod 4 wythnos gyntaf y gwaith mentora yn y gwaith yn faes cymorth arbennig o bwysig, gan bod hwn yn gyfnod allweddol lle y mae cyfranogwyr mewn perygl o adael y rhaglen o ganlyniad i resymau ariannol. Yn ystod yr wythnosau cyflogaeth cyntaf yn eu profiad nhw, nododd un darparwr hyfforddiant bod unigolion yn ei chael hi'n anodd rheoli'r broses o newid o fod yn cael taliad budd-dal wythnosol i gael cyflog a delir yn fisol. Roedd angen i'r cymorth mentora ystyried hyn felly, gan gynnig arweiniad i gyfranogwyr ynghylch sut y gallent reoli'r cyfnod pontio ariannol hwn orau.

4.32 Er mwyn darparu'r gwaith mentora tri mis yn y gwaith i gyfranogwyr, rhaid i'r darparwyr hyfforddiant sicrhau caniatâd a chymorth y cyflogwyr i droi at unigolion yn eu man gwaith. Roedd rhai sialensiau er mwyn sicrhau'r cymorth hwn gan gyflogwyr eisoes wedi codi. Nododd un cyflogwr, yr ymgynghorwyd â nhw fel rhan o'r gwerthusiad hwn, a oedd wedi cyflogi rhai cyfranogwyr ESP yn ddiweddar, eu bod o'r farn nad oedd angen darparu cymorth mentora yn ystod y tri mis cyflogaeth cyntaf, a'i fod 'ychydig yn anghyfleus'. Efallai y bydd angen i werthusiadau cyfunol yn y dyfodol ystyried a yw sialensiau o'r fath yn gyffredin ar draws cyflogwyr sy'n croesawu cyfranogwyr sy'n cael eu cynorthwyo gan ESP.

5. Hyfywedd Masnachol

5.1 Roedd hyfywedd masnachol darparu'r ESP yn ystyriaeth allweddol i'r darparwyr hyfforddiant a gontractiwyd i ddarparu'r rhaglen. Mae darparwyr hyfforddiant yn cael cyllid er mwyn cyflawni meysydd penodol o ran hyfforddiant a chymorth. O'r herwydd, nid yw'r cytundeb cyflawni yn cynnwys gwerth cytundebol penodedig ar gyfer cyfranogwr. Yn hytrach, telir darparwyr ar sail yr allbynnau cymorth y maent yn eu darparu i bob unigolyn (gweler Ffigwr 4.1).

5.2 Nid oedd rhan fwyaf y darparwyr hyfforddiant wedi darparu rhaglenni a ariannir yn y fath ffordd yn flaenorol, ac roedd hyn wedi rhoi sialensiau masnachol iddynt. Y brif sialens oedd cynllunio a neilltuo adnoddau er mwyn cyflawni rhaglen a oedd yn gysylltiedig â nifer o elfennau masnachol anhysbys.

5.3 Nododd arweinydd rhaglen un darparwr hyfforddiant, yn absenoldeb gwerth cytundebol hysbys neu gytunedig yr oedd modd iddynt ei gyflwyno i'w bwrdd cyfarwyddwyr, y bu'n anodd iddynt sicrhau'r gefnogaeth yr oedd ei hangen arnynt o fewn eu sefydliad i fwrw ymlaen gyda'r gwaith o gyflawni'r rhaglen.

5.4 Nododd rhan fwyaf y darparwyr hefyd y bu'n rhaid iddynt fuddsoddi mewn costau ymlaen llaw megis recriwtio staff, cyn yr oedd modd iddynt recriwtio cyfranogwyr, ac felly, cyn yr oedd modd iddynt fanteisio ar unrhyw gyllid.

5.5 Ym mwyafrif yr achosion, nid oedd y darparwyr hyfforddiant yr ymgynghorwyd â nhw yn disgwyl y byddai cyflawni'r rhaglen, o leiaf yn ystod y cam peilot cychwynnol, yn fenter hyfyw iddynt ar lefel fasnachol. Seiliwyd hyn ar y dybiaeth na fyddai modd iddynt adennill y costau buddsoddi cychwynnol efallai o fewn yr amserlenni cyflawni a oedd ar gael ar gyfer y peilot. Nododd rhan fwyaf y darparwyr eu bod yn ddibynnol ar werth masnachol contractau eraill yr oeddent yn eu cyflawni hefyd, er mwyn helpu i dalu'r costau ymlaen llaw y mae gofyn eu talu er mwyn cyflawni'r ESP. Gallai hyn awgrymu bod y strwythur cyllido cyfredol yn ffafrio darparwyr hyfforddiant mwy sy'n meddu ar y gallu i ddarparu ystod eang o weithgareddau masnachol sy'n gallu talu rhai o'r costau a delio â rhywfaint o'r ansicrwydd masnachol sy'n gysylltiedig â'r ESP.

5.6 Roedd y rhai yr ymgynghorwyd â nhw o'r farn bod rhywfaint o'r ansicrwydd masnachol ac ynghylch mesur perfformiad sy'n gysylltiedig â'r rhaglen yn deillio o'r graddau amrywiol y mae cyfranogwyr, ar yr adeg cyfeirio a recriwtio, yn barod neu fel arall i fanteisio ar y farchnad lafur. Bydd cyfranogwyr sy'n cael eu recriwtio i'r rhaglen ac y maent yn barod i fanteisio ar gyflogaeth heb fawr iawn o gymorth, yn

cyfrannu at ganlyniadau cyflogaeth y darparwyr. Fodd bynnag, os na fydd y darparwr yn cael fawr iawn o gyfleoedd i ddarparu unrhyw gymorth 'y mae modd ei ariannu' i'r unigolion hyn trwy'r rhaglen, efallai na fydd y cyfranogwyr hyn yn creu cymaint o werth masnachol i'r darparwr. Ar y llaw arall, efallai na fydd cyfranogwyr y maent ymhellach i ffwrdd o'r farchnad lafur yn barod i sicrhau cyflogaeth o fewn amserlen y rhaglen. Ni fydd y cyfranogwyr hyn yn cyfrannu at dargedau canlyniadau cyflogaeth y darparwr. Fodd bynnag, byddai rhoi sawl awr o hyfforddiant mewn canolfan i'r cyfranogwyr hyn yn galluogi'r darparwr i fanteisio ar fwy o gyllid, gan gynyddu gwerth masnachol y cyfranogwyr hyn i'r darparwr.

5.7 Mewn theori, ni ddylai'r enghreifftiau o sefyllfaoedd a drafodwyd ym mharagraff 5.5 gael effaith ar ddarparwyr oherwydd ni ddylai unigolion y maent yn agos iawn i'r farchnad lafur neu y maent dros chwe mis i ffwrdd o'r farchnad lafur, gael eu cyfeirio i'r rhaglen. Fodd bynnag, fel y nodwyd mewn man arall yn yr adroddiad hwn, gall asesu pellter unigolion o'r farchnad lafur ar yr adeg gyfeirio fod yn heriol. O'r herwydd, efallai ei bod yn anochel y gallai rhai cyfranogwyr a gyfeirir i'r rhaglen fod yn agosach neu'n bellach i ffwrdd o'r farchnad lafur na'r hyn a ragwelwyd ar y dechrau. Mae'r pwynt yn parhau, fodd bynnag, ei bod yn ymddangos bod gwerth masnachol cymharol uwch cyfranogwyr y mae angen mwy o gymorth arnynt megis hyfforddiant mewn canolfan, yn cydbwyso gwerth perfformiad canlyniad cyfranogwyr sy'n gallu manteisio ar gyflogaeth gynaliadwy heb fawr ddim o gymorth.

5.8 Mae'r trefniadau cyllido sy'n bodoli ar gyfer peilot ESP yn cynnig cymhelliant ar gyfer hyfforddiant mewn canolfan. Caiff cyllid ESP ei neilltuo o fewn dau linyn. Mae Llinyn 1 yn cynnwys cyllid er mwyn cynorthwyo unigolion mewn lleoliadau gwaith, darparu hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol, hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith, hyfforddiant sgiliau hanfodol a hyfforddiant sgiliau galwedigaethol. Mae Llinyn 2 yn cynnwys cyllid er mwyn darparu'r cymorth mentora yn y gwaith a ddarparir yn ystod tri mis cyntaf cyflogaeth barhaol. Caiff y cyllid ei neilltuo yn ôl nifer yr unedau dysgu (UD) a gyflawnir dan pobl llinyn. Gall Llinyn 1 gynnwys hyd at 80 UD gan ddibynnu ar natur y cymorth a nifer yr oriau cymorth a roddir. Ar y llaw arall, dim ond uchafswm o 24 UD y mae modd i Linyn 2 eu cynnwys (gweler Ffigwr 4.1). Felly, caiff darparwyr hyfforddiant sy'n ceisio cynyddu gwerth masnachol pob cyfranogwr gymaint ag y bo modd eu cymell i gyflawni cymaint o UD ag y bo modd i unigolion o fewn llinyn 1, cyn eu cynorthwyo i sicrhau cyflogaeth barhaol a manteisio ar gyllid trwy gyfrwng

llinyn 2. Felly, er bod y rhaglen yn pwysleisio manteisio ar gyflogaeth fel ei brif amcan, mae cydbwysedd y trefniadau cyllido sydd ar gael yn cael eu pwyso'n fwy tuag at gynorthwyo hyfforddiant a chymorth cyn cyflogaeth.

Ffigwr 4.1 - Model Cyllido ESP

Telir cyllid ar gyfer ESP mewn dau linyn: Mae cyllid **Llinyn 1** yn cynnwys yr hyfforddiant sy'n angenrheidiol er mwyn cynorthwyo oedolion di-waith i gael swydd ac mae'n cynnwys gweithgareddau megis lleoliadau gwaith, hyfforddiant ar gyfer cyflogwr penodol, hyfforddiant paratoi ar gyfer byd gwaith, a darpariaeth Sgiliau Hanfodol. Mae cyllid **Llinyn 2** yn cynnwys yr hyfforddiant a'r cymorth mewn gwaith sy'n angenrheidiol er mwyn helpu unigolion i gynnal eu cyflogaeth ac nid yw'n daladwy oni bai bod unigolyn wedi llwyddo i sicrhau canlyniad swydd. Mynegir pob rhan o fodel ESP ar ffurf unedau dysgu (UD); £gwerth pob UD yw £23.18.	
Llinyn 1	
Hyfforddiant mewn canolfan	Mae pob cyfranogwr unigol yn gymwys i gael 1 uned UD ar gyfer pob 6 awr o hyfforddiant mewn canolfan y maent yn ei gael.
Darpariaeth yn y Gwaith	Mae pob cyfranogwr unigol yn gymwys i gael 1 UD am bob 12 awr o amser yn y gweithle fel rhan o leoliad gwaith neu wrth gael Hyfforddiant ar gyfer Cyflogwr Penodol[11].
Darpariaeth Cyfrwng Cymraeg a Dwyieithog	Telir taliad chwyddo o 25 y cant ar gyfer darpariaeth a gynigir yn ddwyieithog neu yn Gymraeg.
Taliad Canlyniad	Pennir cyfradd safonol o £250 (10.8 UD) am bob canlyniad swydd llwyddiannus i daliadau canlyniad.
Capio Cyllid	Mae lefel y gweithgarwch a gyflawnir gan unigolyn yn Llinyn 1 yn destun cap o 80 UD[12]. Mae hyn yn cynnwys unrhyw UD chwyddo mewn canolfan, ond nid yw'n cynnwys unrhyw UD ar gyfer cyllid mynediad neu ddarpariaeth ddwyieithog cyfrwng Cymraeg.
Llinyn 2	
Hyfforddi mewn gwaith	Mae pob cyfranogwr unigol yn gymwys i gael 8 UD ar gyfer pob mis o gyflogaeth, a delir am uchafswm o 3 mis. Telir hwn ar ôl i'r cyfranogwr unigol gynnal eu cyflogaeth am 3 mis. Rhaid i ddarparwyr ddarparu tystiolaeth o'r hyfforddiant yn y gwaith a ddarparwyd, a ddylai gynnwys o leiaf 3 ymweliad hyfforddiant yn y gwaith yn ystod y cyfnod o 3 mis. Nid yw cyfranogwyr unigol sydd wedi cael Hyfforddiant ar gyfer Cyflogwr Penodol fel rhan o'u ESP yn gymwys i gael cyllid dan Linyn 2.
Capio cyllid	Uchafswm y cyllid sydd ar gael dan weithgarwch Llinyn 2 yw 24 UD.

11 Ystyrir bod unrhyw ddarpariaeth mewn grŵp a gynhelir yn y gwaith, e.e. fel rhan o'r Hyfforddiant ar gyfer Cyflogwr Penodol, yn ddarpariaeth mewn canolfan.

12 Yr eithriad i hyn yw pan fo unigolion yn cael Hyfforddiant ar gyfer Cyflogwr Penodol, lle y bydd lefel y gweithgarwch yn destun cap o 40 UD.

6. Profiadau Cyfranogwyr

6.1 Casglwyd safbwyntiau 11 o gyfranogwyr sy'n oedolion fel rhan o'r gwerthusiad cyfunol hwn, a rhoddir crynodeb ohonynt yn yr adran hon.

Proffil o'r cyfranogwyr

6.2 Cafwyd manylion cyswllt 15 o oedolion a gychwynnodd ar y rhaglen gan ddarparwr 1 a chynhaliwyd cyfweliadau dros y ffôn gydag wyth ohonynt. Cynhaliwyd tri chyfweliad wyneb yn wyneb pellach yn ystod ymweliadau gweithle a drefnwyd gan ddarparwr 2. At ei gilydd, cyfwelwyd 11 o oedolion: wyth oedolyn a oedd yn cael eu cynorthwyo gan ddarparwr 1 (cyfweliadau dros y ffôn gyda 5 menyw a 3 dyn) a thri gan ddarparwr 2 (cyfweliadau wyneb yn wyneb gyda 3 dyn). Dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r canfyddiadau hyn gan bod hon yn nifer fach iawn o achosion. Dylid darllen am brofiadau'r cyfranogwyr a adroddir yn y bennod hon felly, fel rhywbeth sy'n cynnig dirnadaeth o agweddau ar ddarpariaeth y rhaglen mewn rhai lleoliadau gan ddau ddarparwr, yn hytrach na rhywbeth sy'n cynrychioli'r rhaglen gyfan.

6.3 Nid yw'r sampl yn gynrychioliadol o gyfanswm y cyfranogwyr yn y prosiect o ganlyniad i'r ffaith bod y sampl wedi cael ei dynnu o ddau ddarparwr yn unig (gan mai nhw oedd yr unig rai yr oedd ganddynt ddigon o bobl a oedd wedi cychwyn ar yr adeg y cynhaliwyd y gwaith maes). Gyda nifer mor fach, ni cheisiwyd samplu yn ôl unrhyw newidyn ac eithrio ardal. Sylwer hefyd mai'r rhai a gyfwelwyd dros y ffôn oedd y rhai a ymatebodd i neges destun neu neges peiriant ateb i gymryd rhan, ac y trefnwyd y rhai a gyfwelwyd wyneb yn wyneb gan y darparwr, ac o'r herwydd, efallai na fyddant yn cynrychioli cyfanswm cyfan poblogaeth y cyfranogwyr.

Canfyddiadau'r gwaith ymchwil

Ymybyddiaeth o ESP a gweithgarwch ymgysylltu â hi

6.4 Pan ofynnwyd sut y daethant yn ymwybodol o'r rhaglen, roedd rôl allweddol yr hyfforddwr gwaith[13] yn eu Canolfan waith leol yn amlwg o'r ymatebion, wrth i'r holl ymatebwyr nodi eu bod wedi cael eu cyfeirio gan y Ganolfan Waith. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr ble yr oeddent wedi cyfarfod â'r darparwr y tro cyntaf, ac i'r holl rai yr oeddent yn gallu cofio, roedd hyn yn y Ganolfan waith, naill ai fel apwyntiad unigol neu mewn grŵp bach.

---

13 Mae Hyfforddwyr Gwaith yn staff rheng flaen yr Adran Gwaith a Phensiynau sy'n gweithio mewn Canolfannau gwaith.

6.5 Nid oedd unrhyw rai o'r oedolion yn cofio cael unrhyw ddisgrifiad ysgrifenedig o'r rhaglen cyn cychwyn, ac roeddent wedi cael disgrifiad ar lafar o'r rhaglen yn y lle cyntaf gan eu hyfforddwr gwaith ac yna, gan y darparwr. O ran yr hyn yr oedd yr oedolion yn ei gofio, mae'n ymddangos y bu'r disgrifiad o'r rhaglen gan yr hyfforddwyr gwaith yn fyr iawn, er enghraifft, 'nid oeddent wedi dweud rhyw lawer wrthyf, dim ond dweud “cofia ddod i'r Ganolfan waith wythnos nesaf”'.

Cymhellion er mwyn cymryd rhan

6.6 Gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi'r hyn a oedd wedi apelio iddynt am y cyfle a'u rhesymau dros gymryd rhan. Nid oedd tua hanner yr oedolion a gyfwelwyd wedi dewis cymryd rhan mewn ffordd weithredol, ond roedd eu hyfforddwr gwaith 'wedi dweud wrthynt i fynd arno', gan esbonio 'nid ydw i'n gwybod [beth oedd yn apelio] – maen nhw'n eich gorfodi'. Roedd un cyfranogwr yn credu bod yn rhaid iddi ddilyn y cwrs neu byddai ei budd-daliadau'n gostwng fel arall, ond nid yw hi'n eglur a oedd y cyfranogwyr eraill wedi camddeall natur wirfoddol y cyfle neu beidio. Mynegwyd cymhelliant mwy cadarnhaol gan oedolion eraill (tua hanner yr oedolion a gyfwelwyd) dros gymryd rhan, gan ei fod yn gyfle i 'wneud rhywbeth',

> ‘Dim ond ychydig o wythnosau yr oeddwn i wedi bod gyda’r Ganolfan waith. Yn ystod un o’r apwyntiadau cyntaf, soniodd hi [yr hyfforddwr gwaith] am y cwrs hwn, a meddyliais, ‘man a man.’
>
> ‘Roeddwn o’r farn y byddai’n beth da cael ychydig o batrwm – dim rheswm dros beidio [dilyn y cwrs]’.

Yn ystod y cam cynnar hwn yn narpariaeth y rhaglen, ac yng nghyfranogiad y sawl a gyfwelwyd, bu'r adborth yn gadarnhaol a chroesawyd y syniad am y cwrs yn fawr iawn: roedd un cyfranogwr yn ei ystyried fel ffordd o ddelio â'r rhwystr o gael unrhyw brofiad gyda chyflogwyr ac fel y cam cyntaf er mwyn dychwelyd i fyd gwaith,

> ‘Dyma’r drafferth y byddaf yn ei chael, cael nhw [cyflogwyr] i’m hadnabod a chael swydd’

6.7 Ar ôl iddynt gael mwy o wybodaeth, roedd yr oedolion yn teimlo'n fwy awyddus am y rhaglen ac yn meddu ar fwy o gymhelliant i aros arni, ac roedd y lleoliad gwaith a'r cyfle i sicrhau swydd ar y diwedd yn eu cymell,

> ‘[Mae gennyf gymhelliant] oherwydd eu bod wedi rhoi'r argraff i ni y bydd 60/70% yn cael swydd ar y diwedd’.

'Bydd yn fy helpu i ddychwelyd i fyd gwaith.'

Trosolwg o'r profiad ESP

6.8 Nid oedd saith o blith yr wyth oedolyn a oedd yn dilyn y rhaglen gyda darparwr 1 wedi cychwyn ar eu lleoliad gwaith a dim ond am y cyfeiriad a'r gwaith paratoi mewn canolfan yr oeddent wedi'i gael yr oedd modd iddynt adrodd amdano. Roedd yr oedolion gyda darparwr 1 oll yn cymryd rhan mewn gweithgarwch 12 wythnos penodedig ar ffurf cwrs, gan fynychu'r ganolfan am ddau ddiwrnod yr wythnos. Roedd y gweithgareddau'n cynnwys gwella CVs, ysgrifennu llythyrau eglurhaol, dysgu am sgiliau trosglwyddadwy, technegau cyfweliad a chwilio am swydd. Adroddodd yr holl rai a gyfwelwyd eu bod yn mwynhau'r cwrs, ac aeth un gam ymhellach trwy esbonio'i fod 'wedi bod yn fwy cynhyrchiol ers cychwyn ar y cwrs'.

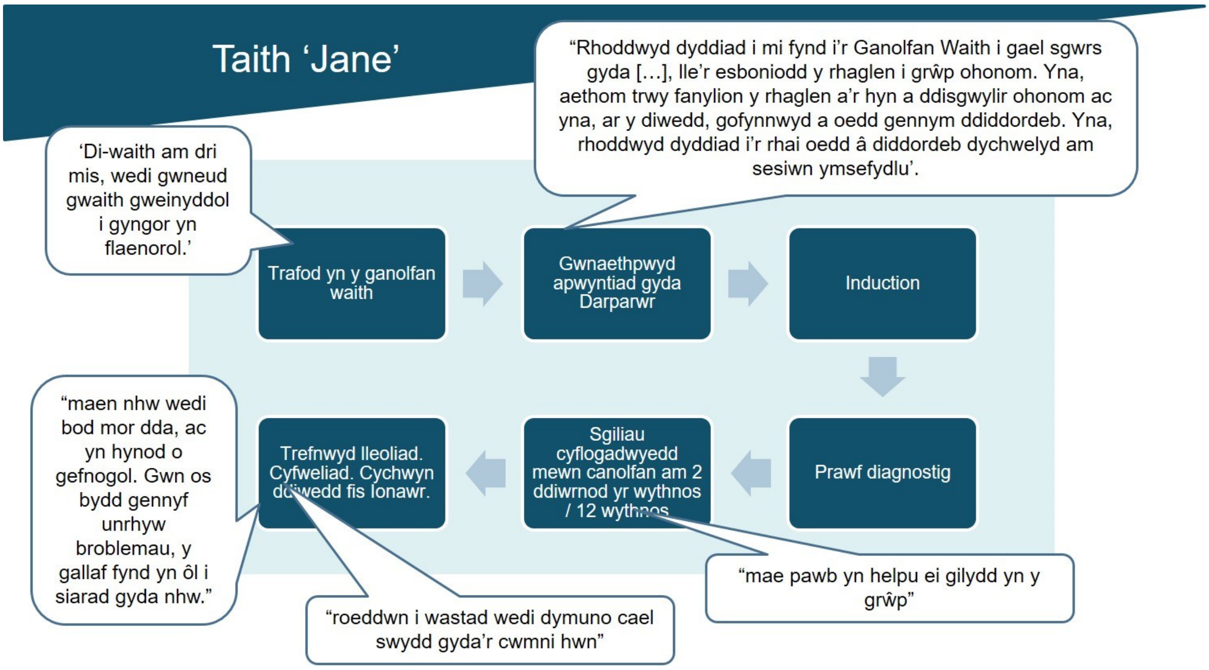
6.9 Roedd pedwar o'r oedolion a gyfwelwyd wedi cychwyn ar leoliad gwaith, ac er ei bod yn ddyddiau cynnar iawn, mae'r profiad yn un cadarnhaol. Roedd un cyfranogwr sy'n cael ei gynorthwyo gan ddarparwr hyfforddiant 2 wedi bod heb waith am bron i ugain mlynedd. Roedd ganddo ddymuniad cryf i weithio ac roedd wedi ymgeisio am nifer o swyddi yn flaenorol. Fodd bynnag, yn aml, nid oedd yn meddu ar yr hyder a'r sgiliau cyfathrebu sy'n ofynnol mewn cyfweliad am swydd. Roedd ei leoliad gwaith gyda chwmni ailgylchu dodrefn wedi rhoi'r cyfle iddo ddangos ei ethos gwaith a'i allu i ddarpar gyflogwr – cyfle na fyddai wedi ei gael efallai heb gymorth y rhaglen.

6.10 Roedd cyfranogwr arall a gynorthwywyd gan ddarparwr hyfforddiant 2 wedi colli ei waith ychydig flynyddoedd yn ôl, ar ôl bod yn y swydd am dros 15 mlynedd. Roedd yn chwilio am swydd weinyddol, ond nid oedd profiad ganddo. Roedd ei leoliad profiad gwaith cyfredol gyda gwasanaeth atal troseddu wedi ei alluogi i gael profiad gweinyddol gyda chyflogwr sydd ag enw da. Nid oedd sicrwydd a fyddai'r lleoliad yn arwain at gyfle uniongyrchol i sicrhau cyflogaeth. Fodd bynnag, roedd y cyflogwr wedi cytuno rhoi geirda iddo er mwyn cynorthwyo gyda cheisiadau am swydd yn y dyfodol pe na byddai modd dod o hyd i swydd iddo yn ei weithle cyfredol. Gweler astudiaeth achos 'Robert' hefyd.

6.11 Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oeddent wedi cael cyfle i feithrin sgiliau Cymraeg fel rhan o'u cyswllt gyda'r ESP ac a oeddynt wedi derbyn y cynnig. O'r wyth a gyfwelwyd, roedd tri yn cofio cael cynnig cyfle i ddatblygu sgiliau iaith Gymraeg tra bod y lleill naill ai ddim yn cofio neu ddim yn meddwl y derbyniont y cynnig. Nodwyd ganddynt nad oedd hwn yn rhywbeth a oedd yn berthnasol iddyn nhw, gan esbonio

'Nid yw fy Nghymraeg i'n dda' neu 'Rydw i'n rhy hen am hynny'. Soniodd rhai o'r cyfranogwyr bod yr holl ffurflenni a gawsant yn ddwyieithog, a'u bod wedi cymryd y byddai modd i eraill 'gael popeth' yn Gymraeg pe byddent yn dymuno.

Astudiaeth achos – 'Jane'



Mae Jane yn ei 40au hwyr ac roedd wedi cyflawni rolau gweinyddol amrywiol o fewn awdurdod lleol yn flaenorol, ond roedd wedi bod yn ddi-waith am dri mis. Esboniodd bod ei hyfforddwr gwaith wedi trafod y cyfle gyda hi, gan ofyn a oedd ganddi ddiddordeb. Yna,

> 'rhoddwyd dyddiad i Jane fynd i'r Ganolfan Waith i gael sgwrs gyda [...], lle'r esboniodd y rhaglen i grŵp ohonom a oedd yno. Yna, aethom trwy'r manylion a'r hyn a ddisgwylir ohonom ac yna, ar y diwedd, gofynnodd a oedd gennym ddiddordeb. Yna, rhoddwyd dyddiad i'r rhai yr oedd ganddynt ddiddordeb i ddychwelyd am sesiwn ymsefydlu a chychwyn ar y rhaglen.'

Cafodd Jane ei chymell i gymryd rhan gan ei fod yn 'rhoi'r cyfle i mi gael mwy o brofiad mewn cyfweliadau' a phan fu'r tîm gwerthuso yn siarad â Jane y tro cyntaf, roedd wedi cwblhau ychydig wythnosau o'r rhaglen 12 wythnos yng nghanolfan y darparwr hyfforddiant, gan fynychu am ddau ddiwrnod yr wythnos. Roedd hi'n gwybod y byddai hi'n mynd ar leoliad ar ôl cwblhau'r cwrs, ac roedd yn dymuno 'ymestyn ei gyrfa ym maes tai'. Esboniodd nad oedd wedi cael unrhyw hyfforddiant 'fel hwn' ers 25 o flynyddoedd.

Gwelom Jane tua chwech wythnos yn ddiweddarach. Roedd yn cymryd rhan yn y rhaglen o hyd ac ar ôl cael help gyda thechnegau cyfweliad ac ysgrifennu CV, roedd Jane wedi siarad â'i Swyddog Lleoliad, gan esbonio'i phrofiad mewn rolau blaenorol, a'r hyn yr oedd yn edrych amdano mewn swydd. Mae'r darparwr hyfforddiant wedi sicrhau lleoliad iddi a threfnu cyfweliad gyda chwmni tai, a bydd Jane yn cychwyn ar ei lleoliad yr wythnos ddilynol fel gweinyddwr yno. Yn ystod ei lleoliad, bydd yn ymweld â'r ganolfan un diwrnod yr wythnos er mwyn cadw mewn cysylltiad ynghylch sut y mae popeth yn mynd.

Mae Jane yn myfyrio bod y cwrs wedi bod yn gadarnhaol a'n bod 'oll yn helpu ein gilydd yn y grŵp. Mae'n teimlo ei bod yn cael cymorth gan ei swyddog lleoliad, mae'n nhw wedi bod mor dda, ac yn hynod o gefnogol. Gwn os bydd gennyf unrhyw broblemau, y gallaf fynd yn ôl i siarad gyda nhw.' Mae Jane yn edrych ymlaen i gychwyn ar ei lleoliad gan ei bod 'wastad wedi dymuno cael swydd gyda'r cwmni hwn.'

Gwerthusiad cyfranogwyr o'r rhaglen

6.12 Gofynnwyd i'r holl ymatebwyr fynegi eu barn am y cymorth yr oeddent wedi'i gael hyd yn hyn. Roedd yr holl ymatebwyr yn teimlo'n gadarnhaol am eu profiad, gan esbonio'i fod 'wedi bod yn dda iawn hyd yn hyn' a bod 'popeth yn wych. Roedd modd i mi alw heibio pe bai gennyf unrhyw broblemau, maen nhw'n gefnogol iawn.'

6.13 Gofynnwyd i'r cyfranogwyr a oeddent wedi cael cymorth tebyg yn y gorffennol. Roedd tri o'r un-ar-ddeg wedi cael cymorth o'r fath – roedd un wedi 'bod ar gwrs i baratoi fy CV a phethau o'r blaen, felly nid [oedd] yn gweld y pwynt o wneud hynny eto' ac roedd yn teimlo bod y cymorth hwn yn 'union yr un fath'. Roedd un arall wedi cael eu cyfeirio i 'gwrs' gan y ganolfan waith yn flaenorol, ac roedd o'r farn bod ESP wedi bod 'gymaint yn well'. Roedd trydydd cyfranogwr wedi bod ar sawl cwrs, ond roedd o'r farn bod y cyfle hwn yn well oherwydd ei natur anffurfiol a'r cyswllt gyda lleoliad gwaith.

Astudiaeth achos – 'Robert'

Mae Robert yn 21 ac mae wedi bod yn ddi-waith am bedwar mis. Yn flaenorol, treuliodd flwyddyn yn y coleg yn astudio TG lefel 2, ond ei unig reswm dros ddewis y cwrs hwnnw oedd y ffaith bod ei ffrindiau yno.

Pan siaradom â Robert y tro cyntaf, roedd newydd gychwyn ar gwrs y darparwr hyfforddiant. Nid oedd yn cofio cael llawer o wybodaeth am y rhaglen ar y dechrau, ac mae'n esbonio 'nad oedd [yr hyfforddwr gwaith] wedi dweud rhyw lawer wrthyf, dim ond 'tyrd i'r ganolfan waith wythnos nesaf' am yr apwyntiad gyda'r darparwr hyfforddiant. Roedd yr apwyntiad yn 'gyfarfod eithaf hir' ac er nad yw Robert yn gallu cofio'r hyn a drafodwyd, mae'n credu ei fod wedi cynnwys 'pethau fel trefnu help gyda CV'.

Yna cychwynnodd ar y rhaglen, a oedd yn apelio i Robert fel cyfle i ddysgu sgiliau sylfaenol a pharatoi am swydd, ac mae'n gobeithio y bydd yn arwain at leoliad gwaith a gwaith. Yn ymarferol, mae'r rhaglen yn golygu bod Robert yn mynychu 'dosbarthiadau' yng nghanolfan y darparwr ddwy waith yr wythnos, lle y mae'n 'gwneud llythrennedd ac yn chwilio am swydd'; mae'n 'ei fwynhau'. Mae'r darparwr wedi esbonio iddo bod cwnselydd ar gael, ond ni fu gofyn iddo fanteisio ar y cynnig hwn eto.

Siaradom â Robert ychydig wythnosau yn ddiweddarach ac roedd wedi cychwyn ar y lleoliad yr wythnos honno, mewn archfarchnad. Gan fod ei reolwr ar ei wyliau yr un wythnos, dim ond yr isafswm (4 awr y dydd) am bedwar diwrnod y mae wedi gweithio. Mae'n gobeithio gweithio mwy o oriau ar ôl i'r rheolwr ddychwelyd. Mae'n 'mwynhau'n fawr' yn ystod ei wythnos gyntaf.

Roedd Robert yn teimlo'n llawer gwell am y profiad o fynd ar leoliad ac roedd yn teimlo'n fwy hyderus ar ôl mynychu cwrs y darparwr hyfforddiant. Roedden nhw wedi 'cynnwys popeth – llythyr eglurhaol, CV, technegau cyfweliad' a ddefnyddiwyd ganddo yn ystod y cyfweliad ar gyfer y lleoliad. Trefnwyd y lleoliad gan y darparwr ar ôl i Robert esbonio'i fod yn dymuno gweithio mewn amgylchedd warws / manwerthu. Rhoddwyd dewisiadau amrywiol iddo a dewisodd yr archfarchnad, sy'n gyfleus iawn i'w gartref, un stryd i ffwrdd. Dywedwyd wrtho y gallai gael swydd amser llawn ar ddiwedd y lleoliad os bydd popeth yn mynd yn iawn.

Roedd Robert yn teimlo bod y darparwr wedi cynnwys popeth ac wedi rhoi'r hyder iddo i gychwyn ar y lleoliad ac yn y pen draw, swydd amser llawn.

7. Casgliadau ac argymhellion

7.1 Bu'r cynnydd a sicrhawyd wrth gyflawni'r ESP yn ystod y cyfnod cyn Ionawr 2017 yn gyson, er yn arafach na'r hyn a ragwelwyd yn wreiddiol. Roedd rhywfaint o'r oedi wrth gyflawni yn gysylltiedig â sialensiau sefydlu cychwynnol gan gynnwys pennu cytundebau cyfamodol rhwng darparwyr hyfforddiant ac is-gontractwyr a recriwtio staff cyflawni. I rai darparwyr, fodd bynnag, roedd y sialensiau cyflawni, a'r oedi dilynol, wedi parhau ar ôl y materion sefydlu cychwynnol. O ganlyniad, ni fu'r cynnydd o ran cyflawni yn gyson ar draws yr holl ddarparwyr hyfforddiant.

Cyfraddau cyfeirio cyfranogwyr

7.2 Roedd rhai darparwyr wedi cael nifer o gyfeiriadau i'r rhaglen ac roeddent wedi dechrau rhoi cymorth i gyfranogwyr yn gymharol gynnar. Mae eraill wedi cael llai o gyfeiriadau yn ystod yr un cyfnod cyflawni.

7.3 Mae amrywiadau mewn cyfraddau cyfeirio a recriwtio ar draws darparwyr yn debygol o adlewyrchu'r gwahanol fodelau cyflawni a fabwysiadwyd gan y pedwar prif ddarparwr. Seiliwyd dau o'r modelau cyflawni ar ddulliau cymharol safonol, gan ddatblygu modelau cymorth hyfforddiant a ddarparwyd yn ystod rhaglenni cyflogadwyedd blaenorol. Roedd y ddau ddarparwr arall wedi paratoi dulliau wedi'u teilwra'n fwy, a oedd yn canolbwyntio'n fwy ar y gofyniad a nodwyd yn y fanyleb cyflawni i ddarparu mewn ffordd wahanol.

7.4 Roedd darparwyr hyfforddiant a oedd yn cynnig dulliau cyflawni safonol wedi cael mwy o gyfeiriadau gan JCP yn ystod y cyfnod tan fis Ionawr 2017, o'u cymharu â'r darparwyr a oedd yn cynnig dull cyflawni wedi'i deilwra'n fwy. Roedd yn ymddangos bod perthnasoedd gwaith a chysylltiadau a ffurfiwyd yn flaenorol gyda JCP yn ffactor allweddol er mwyn sicrhau llwyddiant wrth gael y cyfeiriadau hyn. Yn ogystal, roedd darparwyr hyfforddiant a oedd yn cynnig dull mwy safonol wedi manteisio ar y ffaith bod ganddynt y cysylltiadau hyn yn barod er mwyn hyrwyddo dull cyflawni a oedd, mewn sawl achos, eisoes yn gyfarwydd i gynrychiolwyr JCP mewn ffordd lwyddiannus. Roedd darparwyr a oedd yn cynnig dull hyblyg iawn ac wedi'i deilwra, gan gynllunio pob agwedd ar y cyflawni ar sail anghenion pwrpasol cyfranogwyr, yn cynnig rhywbeth a oedd yn cyd-fynd yn agosach â nodau'r rhaglen, fel yr amlinellwyd ym manyleb cyflawni ESP. Fodd bynnag, roedd yn ymddangos bod y darparwyr hyn yn ei chael hi'n fwy heriol hyrwyddo'u cynnig i JCP, ac felly, sicrhau cyfeiriadau.

Argymhelliad

Os yw darparwyr yn mynd i gael eu cynorthwyo i 'gyflawni mewn ffordd wahanol', efallai y bydd angen i Lywodraeth Cymru gynorthwyo darparwyr i hyrwyddo a marchnata'r dulliau cyflawni hyn i JCP a sefydliadau eraill sy'n cynorthwyo llwybrau cyfeirio i'r rhaglen. Efallai y bydd angen mwy o amser i sefydlu'r dulliau cyflawni sy'n bodloni'r meini prawf o gyflawni mewn ffordd wahanol hefyd.

Argymhelliad

Os bydd mwy nag un darparwr hyfforddiant yn darparu ESP o fewn yr un ardal ddaearyddol, efallai y bydd Llywodraeth Cymru yn dymuno ystyried ffyrdd o annog JCP i gyfeirio cyfranogwyr i'r darparwyr sy'n cynnig dull cyflawni sydd fwyaf addas i anghenion unigolion.

Argymhelliad

Efallai y bydd angen i Lywodraeth Cymru barhau i weithio gyda JCP er mwyn sicrhau bod yr holl hyfforddwyr gwaith yn deall meini prawf cymhwysedd ESP yn llawn, gan ddefnyddio dull cyson er mwyn asesu addasrwydd darpar gyfranogwyr, yn enwedig mewn perthynas â pha mor agos ydynt i'r farchnad lafur.

7.5 Neilltuwyd nifer o gyfranogwyr i bob darparwr hyfforddiant. Cyfranogwyr prif ffrwd oedd y rhain ar y cyfan h.y. unigolion di-waith ar JSA ond hefyd, roeddent yn cynnwys rhai unigolion a oedd yn cael cymorth trwy gyfrwng rhaglen Lift. Yn ogystal, gwnaethpwyd dyraniadau fel bod troseddwyr sy'n cyflawni eu dedfryd yn y gymuned yn cymryd rhan mewn hyfforddiant sgiliau hanfodol.

7.6 Ac eithrio un darparwr, roedd ymdrechion marchnata a recriwtio y darparwyr hyfforddiant yn ystod cyfnod yr adolygiad yn canolbwyntio ar sicrhau cyfranogwyr prif ffrwd yn unig. Ni wnaethpwyd unrhyw ymdrech yn ystod y cyfnod hwnnw i recriwtio troseddwyr yn y gymuned.

7.7 Mae Gyrfa Cymru yn ffynhonnell cyfeiriadau hefyd, er bod yn rhaid iddynt fynd trwy JCP o hyd ac mae hwn yn llwybr nad yw wedi arwain at unrhyw gyfeiriadau hyd yn hyn. Ni fydd data pendant ynghylch y llwybr cyfeirio hwn ar gael yn ystod cyfnod y rhaglen, ac nid oes mecanwaith er mwyn cofnodi'r cyfeiriadau gan Gyrfa Cymru i ESP.

Argymhelliad
Efallai y bydd angen i Lywodraeth Cymru gefnogi'r broses o nodi a diffinio rolau'r holl randdeiliaid mewn perthynas â sut y gallant gynorthwyo unigolion tuag at lwybrau cyfeirio cyfranogiad ESP yn y dyfodol yn eglur.

Ymgysylltu â chyflogwyr

7.8 Roedd amseriad gweithgarwch ymgysylltu â chyflogwyr yn amrywio hefyd yn unol â'r model cyflawni a fabwysiadwyd gan ddarparwyr. Roedd y rhai a oedd yn cynnig dull cyflawni mwy safonol yn aros nes eu bod wedi sefydlu'r ddarpariaeth hyfforddiant i gyfranogwyr cyn symud ymlaen i ganolbwyntio ar weithgarwch ymgysylltu â chyflogwyr. Roedd darparwyr eraill yn canolbwyntio ar ymgysylltu â chyflogwyr yn gynharach yn ystod y broses gyflawni.

7.9 Roedd y graddau yr oedd darparwyr yn ymgysylltu â chyflogwyr 'newydd' h.y. y rhai nad oeddent wedi cymryd rhan mewn rhaglenni blaenorol, yn amrywio hefyd. Fel arfer, roedd darparwyr yn troi at gyflogwyr yr oeddent yn gyfarwydd â nhw yn gyntaf, cyn symud ymlaen i ymgysylltu â chysylltiadau newydd.

7.10 Yn aml, roedd dewisiadau cyflogaeth cyfranogwyr, yn ogystal â'r cyfleoedd recriwtio sydd ar gael ar y pryd, yn dylanwadu ar natur ac amseriad gweithgarwch ymgysylltu â chyflogwyr. Roedd hyn wedi ysgogi honiadau gan ddarparwyr nad oedd modd iddynt ddibynnu'n llwyr ar eu cyswllt gyda chyflogwyr cyfredol, a bod angen creu cysylltiadau newydd. Fodd bynnag, ym mwyafrif yr achosion, adeg ysgrifennu hwn, roedd hi'n ddyddiau cynnar ar y broses o ymgysylltu â chyflogwyr. O'r herwydd, nid oes modd ffurfio casgliadau cadarn ynghylch sut y mae'r rhaglen wedi dylanwadu ar natur a chyfeiriad y broses ymgysylltu.

7.11 Adroddodd darparwyr hyfforddiant bod y rhan fwyaf o gyflogwyr yn ymddangos yn gefnogol ac yn fodlon cynnig lle i gyfranogwyr lleoliadau gwaith a darpar gyflogeion posibl sy'n cael eu cynorthwyo gan y rhaglen. Elfen allweddol o'r cymorth oedd y ffaith eu bod yn ymddiried yn y darparwr hyfforddiant i gynnig yr unigolion hynny a oedd yn addas i'w lle gwaith yn unig. Fodd bynnag, nid yw'r holl gyflogwyr wedi bod yn gefnogol o'r rhaglen. Roedd lleiafrif o gyflogwyr, y rhai mwy ar y cyfan, yn mynegi pryderon i'r darparwyr hyfforddiant y gallai cynnig lleoliadau gwaith di-dâl trwy'r rhaglen arwain at gamdybiaethau ynghylch cam-fanteisio ar staff, ac roeddent yn ofni y gallai hyn niweidio enw da a gwerth masnachol eu brand.

Hyfywedd masnachol

7.12 Nid oedd rhan fwyaf y darparwyr hyfforddiant yn disgwyl y byddai cyflawni cam peilot y rhaglen yn fenter fasnachol hyfyw iddynt. Roeddent yn disgwyl i'r costau sefydlu a chyflawni cychwynnol fod yn uwch na'r incwm tymor byr y byddent yn ei gael o'r cyllid ar yr adeg hon.

7.13 Mae gwerth masnachol y rhaglen yn gwahaniaethu yn unol â lefel y cymorth a roddir gan y darparwyr hyfforddiant i bob cyfranogwr, sydd yn ei dro yn ddibynnol (neu dylai fod) ar lefel y cymorth y mae gofyn i bob unigolyn ei gael. Mae'n bosibl bod unigolion a gaiff eu cyfeirio at y rhaglen ac y mae gofyn iddynt gael llawer o gymorth mewn canolfan, yn fwy gwerthfawr mewn ffordd fasnachol i ddarparwyr hyfforddiant na'r rhai y maent yn barod i fanteisio ar y farchnad lafur heb gael fawr iawn o gymorth. Ar y llaw arall, mae cyfranogwyr y gallent fanteisio ar gyflogaeth barhaol heb gael fawr iawn o gymorth, yn fwy tebygol o gyfrannu at y targed canlyniad cyflogaeth sef 55% o'r holl gyfranogwyr, a osodwyd ar gyfer pob darparwr.

7.14 I ddarparwyr hyfforddiant, felly, mae'n ymddangos bod gwerth masnachol a gwerth cyfranogwyr unigol i ganlyniad y rhaglen, yn cydbwyso. Mae'n ymddangos mai'r cyfranogwr delfrydol yw rhywun y mae gofyn iddynt gael o leiaf rywfaint o gymorth hyfforddiant mewn canolfan, ond y gallant fanteisio ar gyflogaeth barhaol o fewn amserlen y rhaglen; mae hyn yn cynnig gwerth masnachol a gwerth o ran y canlyniad i'r darparwyr.

7.15 Mae anghenion cymorth unigolion a'u pellter o'r farchnad lafur yn ddibynnol iawn ar y 'math' o unigolyn y bydd JCP yn eu cyfeirio at y rhaglen. Yn ei dro, mae hyn yn ddibynnol ar y prosesau asesu addasrwydd a fabwysiadir gan gynrychiolwyr JCP. Mae'r ddibyniaeth ar JCP i gyfeirio cyfranogwyr addas i'r rhaglen yn peri risg masnachol a mesur perfformiad posibl i ddarparwyr. Rheolwyd hyn i ryw raddau gan ail rownd o asesiadau yn ystod cyfarfod penodi cyntaf cyfranogwyr gyda'r darparwr hyfforddiant ac, mewn un achos, y darparwr hyfforddiant yn cynnig cymorth asesu cyn cyfeirio at JCP.

7.16 Mae'r strwythur cyllido sy'n cynnal y rhaglen ar hyn o bryd yn cael ei bwyso'n fwy tuag at gymorth cyn cyflogaeth. Mae hyn yn annog darparwyr i ddarparu'r hyfforddiant a'r cymorth y mae ei angen ar unigolion er mwyn sicrhau'r canlyniadau cyflogaeth barhaus y mae'r rhaglen yn anelu i'w cyflawni a hefyd, mae'n cynnig cymhelliant i ddarparwyr ddarparu hyfforddiant mewn canolfan fel ffordd o sicrhau hyfywedd masnachol.

7.17 Asesir y pecyn cymorth a gynlluniwyd i'w ddarparu i bob cyfranogwr yn ystod yr adolygiad cychwynnol o anghenion ac fe'i hamlinellir mewn cynlluniau cyflogadwyedd unigol. Y cynlluniau hyn, yn hytrach na'r cyllid, ddylai benderfynu ar natur a chyfanswm y cymorth a roddir. Fodd bynnag, mae'r strwythur cyllid cyfredol yn annog datblygiad modelau cyflawni sy'n cynnwys o leiaf rywfaint o hyfforddiant mewn canolfan ar gyfer pob cyfranogwr.

Argymhelliad

Wrth ystyried y model cyllido ar gyfer ESP yn y dyfodol, dylai Llywodraeth Cymru ystyried y graddau y mae'r ansicrwydd masnachol sy'n gysylltiedig â'i gyflawniad ar hyn o bryd, yn effeithio ar allu neu barodrwydd darparwyr hyfforddiant i ymgeisio am gontractau cyflawni yn y dyfodol. Bydd y gallu i wasgaru unrhyw risg masnachol sy'n gysylltiedig â'r rhaglen ar draws amrediad o weithgarwch darparu hyfforddiant masnachol arall, yn amrywio ar draws darparwyr. Mae hyn yn debygol o arwain at oblygiadau o ran y math o ddarparwr sy'n debygol o dendro am gontractau yn y dyfodol (a'u maint o bosibl).

Argymhelliad

Dylai Llywodraeth Cymru ystyried gwneud gwaith gwerthuso ffurfiannol pellach ar ôl i'r rhaglen gael mwy o amser i ymsefydlu, er mwyn deall yr hwyluswyr a'r rhwystrau wrth ddarparu gwasanaeth mwy holistig ac unigoledig yn well. Dylai gwerthusiadau cyfunol o'r ESP yn y dyfodol ystyried a yw hyfforddiant ar gyfer cyflogwyr penodol a gyflwynir trwy'r rhaglen yn cynorthwyo canlyniadau cyflogaeth na fyddai wedi bod mod eu cyflawni fel arall neu beidio. Yn ogystal, dylai gwerthusiadau yn y dyfodol adolygu'r graddau y mae cyflogwyr yn galluogi neu'n cyfyngu ar y cymorth mentora y mae modd i ddarparwyr ei gynnig i gyfranogwyr yn ystod eu tri mis cyntaf mewn cyflogaeth barhaol.