



YMCHWIL GYMDEITHASOL RHIF: 50/2017

DYDDIAD CYHOEDDI: 22/08/2017

Gwerthusiad ffurfiannol o Raglen Beilot Sgiliau Cyflogadwyedd

Crynodeb

1. Nodau a methodoleg yr ymchwil

- 1.1 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.
- 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.
- 1.3 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, a lleoliad gwaith neu hyfforddiant sy'n ymwneud â chyflogwr penodol ar gyfer y rhai y bydd Canolfan Byd Gwaith ac eraill yn eu cyfeirio atynt.
- 1.4 Nod y gwerthusiad hwn yw cynnig asesiad ffurfiannol o gynllun a gweithrediad cychwynnol ESP er mwyn cyfrannu at ddatblygiad y rhaglen yn y dyfodol.
- 1.5 Casglwyd y dystiolaeth ansoddol a ddefnyddiwyd er mwyn cyfrannu at ganfyddiadau'r gwerthusiad gan waith ymchwil desg; cyfweiliadau gyda'r pedwar prif ddarparwr hyfforddiant a phedwar is-gontractwr; cyfweiliadau gyda Llywodraeth Cymru, JCP a Gyrfa Cymru; cyfweiliadau gyda 11 unigolyn a thri chyflogwr a oedd wedi cymryd rhan.

2. Canfyddiadau allweddol

Modelau cyflawni

- 2.1 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.
- 2.2 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 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.
- 2.3 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 chymryd rhan

- 2.4 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 (sy'n cynnig hyfforddiant a chyflogaeth i bobl sy'n byw mewn aelwydydd lle nad oes unrhyw un yn gweithio) . Yn ogystal, gwnaethpwyd dyraniadau fel bod troseddwyd 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 troseddwyd yn y gymuned.

Cynorthwyo llwybrau i gyflogaeth

- 2.5 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.
- 2.6 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.

Hyfywedd masnachol

- 2.7 Cafodd darparwyr hyfforddiant gyllid er mwyn darparu meysydd hyfforddiant a chymorth penodol ar draws dau llyn cymorth (cymorth i sicrhau cyflogaeth (llyn 1) a chymorth yn ystod y tri mis cyntaf mewn cyflogaeth (llyn 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.
- 2.8 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.
- 2.9 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 bwysu'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.

3. Argymhellion

- 3.1 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.
- 3.2 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..
- 3.3 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.
- 3.4 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.
- 3.5 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 gcontractau 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 gcontractau yn y dyfodol (a'u maint o bosibl).

- 3.6 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.

Gwerthusiad ffurfiannol o Raglen Beilot Sgiliau Cyflogadwyedd
Stuart Harries a Sioned Lewis, Arad Research



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://llyw.cymru/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

E-bost: faye.gracey@llyw.cymru

© Hawlfraint y Goron 2017

ISBN digidol 978-1-78859-282-2