

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Ymchwil gymdeithasol
Social research

Rhif: 18/2011



Llywodraeth Cynulliad Cymru
Welsh Assembly Government

www.cymru.gov.uk

Gwerthusiad o Effaith ProAct

Gwerthusiad o Effaith ProAct

**Christina Short, Morgane Lefaucieux ac
Cwmni Cambridge Policy Consultants Ltd**

Mae'r farn a fynegir yn yr adroddiad hwn o eiddo'r ymchwilydd ac nid o reidrwydd o eiddo Llywodraeth Cymru.

Am fwy o wybodaeth cysylltwch os gwelwch yn dda gydag:

Alison Rees

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 02920 801125

E-bost: Alison.Rees@wales.gsi.gov.uk

Ymchwil Gymdeithasol gan Lywodraeth Cymru, 2011

ISBN

© Hawlfraint y Goron blwyddyn

Tabl cynnwys

Rhestr o'r acronymau.....	3
1 Rhagarweiniad.....	16
2 Targedu & Ymgysylltu.....	31
3 Y Broses Ymgeisio.....	41
4 Y Galw am Hyfforddiant a'r Ddarpariaeth	54
5 Effaith yr Hyfforddiant ar Berfformiad y Busnes	75
6 Buddion i Ddysgwyr o Gymryd Rhan	102
7 Effaith ar Ddiogelu Cyflogaeth	110
8 Dadansoddiad Cost a Budd	120
9 Casgliadau & Argymhellion.....	132

Rhestr o'r acronymau

APADGOS	Yr Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau
AETH	Adran yr Economi a Thrafnidiaeth
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
DAD	Datblygu Adnoddau Dynol
GYC	Gwerth Ychwanegol Crynswth
RhP	Rheolwyr Perthynas AETH
RSA	Cymorth Rhanbarthol Dewisol
SEMTA	Y Gynghrair Gwyddoniaeth, Peirianeg a Thechnolegau Gweithgynhyrchu
SSC	Cyngor Sgiliau Sector
WAF	Fforwm Modurol Cymru
LlyC	Llywodraeth Cynulliad Cymru

Crynodeb Gweithredol

Cefndir

1. Comisiynwyd cwmni Cambridge Policy Consultants (CPS) gan yr Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (DCELLS) ar y pryd¹ i werthuso'r rhaglen ProAct. Cwblhawyd gwerthusiad ffurfiannol, a fu'n ymchwilio i faterion darparu cynnar, yn Ionawr 2010. Gwnaed y gwaith maes ar gyfer y gwerthusiad o effaith rhwng mis Hydref 2010 a mis Ionawr 2011, yn seiliedig ar ddata monitro rhaglen ProAct a gasglwyd pan ddaethpwyd â'r rhaglen i ben ar gyfer ymgeiswyr newydd ym mis Gorffennaf 2010 a'r gwaith maes a wnaed rhwng mis Medi a mis Tachwedd 2010.
2. Pecyn cymorth ariannol yw ProAct a ddyfeisiwyd i helpu busnesau i ymdopi gyda'r dirwasgiad ac i ddefnyddio'r cyfnod tawel hwn i uwchsgilio eu staff yn barod am yr adferiad. Mae'r pecyn cymorth yn cynnwys cyllid i hyfforddi staff sy'n weithwyr amser byr, a chymhorthdal cyflog i helpu i gadw staff medrus a fyddai fel arall efallai'n cael eu diswyddo. Roedd gan y rhaglen ddau amcan penodol:
 - cynyddu gweithgarwch economaidd drwy roi hwb i lefelau sgiliau, cynhyrchedd ac effeithlonrwydd; a
 - diogelu'r swyddi presennol mewn rhai o'r prif sectorau yn economi Cymru.
3. I fod yn gymwys, rhaid i gwmnïau fod yn hyfyw ond yn gweithio ar sail amser byr ar hyn o bryd, a gyda chynllun hyfforddiant sy'n cysylltu'r hyfforddiant i achos busnes. Darperir y cymorth gan Reolwyr Perthynas Adran yr Economi a Thrafnidiaeth (AETh)² bryd hynny, gyda chynghorwyr Datblygu Adnoddau Dynol (DAD) i lunio'r achos busnes a'r cynllun hyfforddiant. Asesir y ceisiadau gan banel sy'n cynnwys cynrychiolwyr o'r Cyngor Sgiliau Sector a'r Undebau perthnasol, AETh ac APADGOS.
4. Nod y gwerthusiad yw asesu effeithiau tymor byr a thymor hir y cymorth a roddir gan y rhaglen ProAct. Roedd y gwerthusiad yn cynnwys:

¹ Yr Adran Addysg a Sgiliau erbyn hyn

² Yr Adran Busnes, Menter, Technoleg a Gwyddoniaeth (BETS) erbyn hyn.

- Cyfweiliadau gyda 126 o'r 237 o gyflogwyr a elwodd o gymorth ProAct³;
- Cyfweiliadau gyda 283 o weithwyr a elwodd o hyfforddiant drwy gymorth ProAct;
- Dadansoddiad o ddata monitro ac achosion busnes ProAct ar gyfer y 237 o gwmnïau.
- Cyfweiliadau gyda Rheolwyr Perthynas a Chynghorwyr Datblygu Adnoddau Dynol (DAD) a fu'n rhan o ddarparu'r rhaglen; a
- Ymgynghori gyda rhanddeiliaid y prosiect: Llywodraeth Cynulliad Cymru – AE&Th ac APADGOS; Fforwm Modurol Cymru (WAF); cynrychiolwyr o'r Cynghorau Sgiliau Sector a'r Undebau.

Targedu a darparu

5. Lansiwyd y rhaglen ProAct beilot yn Ionawr 2009 ac roedd wedi'i thargedu'n llwyr at y sector modurol. Ym Mawrth 2009 cafodd cymorth y rhaglen ProAct ei ymestyn i bob sector. Cafodd y dyddiad cau ei ymestyn o Fawrth 2010 tan Fehefin 2010. Ochr yn ochr â hynny, o fis Ebrill 2010 ymlaen cyflwynwyd Sgiliau Twf Cymru i helpu busnesau dros gyfnod yr adferiad economaidd (nid yw hyn yn cael ei werthuso).
6. Gyda'i gilydd, derbyniodd 204 o gwmnïau gymorth ProAct ar gyfer ceisiadau di-Brentisiaeth a derbyniodd 10,409 o weithwyr cysylltiedig gymhorthdal cyflog. O fis Ebrill 2009 ymlaen, roedd cwmnïau hefyd yn gallu hawlio grant o hyd at £2,000 i ddiogelu swyddi Prentisiaeth a oedd yn y fantol ac i sicrhau eu bod yn cwblhau eu cymhwyster. Cefnogwyd 33 o gwmnïau a 211 o Brentisiaid eraill drwy ProAct, a dim ond i Brentisiaid oedd y cyllid hwn.
7. Dros y cyfnod peilot, roedd WAF a thîm o Reolwyr Perthynas AETH yn gyfrifol am godi ymwybyddiaeth o ProAct yn y sector modurol. Roedd y cysylltiadau gyda chwmnïau modurol eisoes yn gryf a phrofodd hyn yn elfen tra effeithlon a phwysig yn lansiad hynod chwim y rhaglen ProAct. Ar

³ Mae'r cyfanswm hwn yn cynnwys 33 o gyflogwyr a gafodd gefnogaeth dim ond er mwyn diogelu Prentis yr oedd bygythiad y byddai ei swydd yn cael ei dileu.

ôl ehangu'r rhaglen i sectorau eraill ym Mawrth 2009, daeth cyngorwyr DAD yn ffynhonnell gynyddol bwysig o wybodaeth am y rhaglen. Roedd y penderfyniad i osgoi marchnata'r rhaglen yn weithredol yn bwysig i sicrhau bod y cwmnïau a gefnogwyd yn wirioneddol yn ystyried dileu swyddi a gweithio ar sail amser byr.

8. Fodd bynnag, roedd rhai pryderon bod darparwyr hyfforddiant yn marchnata ProAct yn weithredol i'w cwsmeriaid i gyd, yn enwedig y cymorth oedd ar gael i Brentisiaid lle cawsom glystyrau o gyflogwyr yn ymgeisio ar ôl clywed am ProAct gan eu darparwr presennol.
9. Taflodd randdeiliaid ychydig o oleuni ar y rhesymau pam na ddewisodd rai cwmnïau ymgeisio am gymorth ProAct. Yn gyntaf, roedd effaith wahaniaethol y dirwasgiad yn golygu nad oedd pob sector wedi dioddef i'r un graddau ac, yn ail, nid oes gymaint o ddefnyddio ar weithio amser byr y tu allan i'r sector gweithgynhyrchu felly roedd rhai sectorau'n anghymwys. Yn ogystal, nid oes gymaint o angen i gwmnïau mewn sectorau a nodweddir gan sgiliau isel gadw eu staff.

Y broses ymgeisio

10. Yn gyffredinol, roedd y cyflogwyr a holwyd yn fodlon iawn gyda'r cymorth a gawsant i baratoi'r achos busnes ac yn teimlo bod y cam yma o'r broses ymgeisio yn eithaf didrafferth.
11. Ni symudodd draean o'r ceisiadau ymlaen i'r cam cymeradwyo. Roedd ceisiadau gan gwmnïau yn y sectorau gweithgynhyrchu (di-fodurol) ac adwerthu yn llai llwyddiannus. Roedd hyn yn gysylltiedig â chael trafferth dangos gweithio amser byr, cynhyrchu cynllun addas i ddatblygu'r gweithlu neu dystiolaeth o gynllun busnes hyfyw at y dyfodol. Tynnodd un o bob pum ymgeisydd allan o'r broses yn y cam hwn – yn y rhan fwyaf o achosion nid oedd angen y cymorth arnynt mwyach.
12. Derbyniodd dros 90% o'r ymgeiswyr ryw fath o gymorth gan gynghorwr DAD neu gan eu darparwr hyfforddiant, yn aml pan oedd gan y cwmni berthynas weithio dda gyda'r darparwr a syniad clir o'u cynllun hyfforddi. Roedd canran uchel o'r cwmnïau (84%) yn fodlon gyda'r cymorth.

Hyfforddiant drwy gymorth ProAct

13. Mae'r hyfforddiant a gefnogwyd drwy ProAct wedi'i lunio gan ddau gymhelliaid craidd:

- Rhesymeg seiliedig ar y cyflogwr i sicrhau bod yr hyfforddiant wedi'i gysylltu'n agos ag anghenion y busnes ac yn cyfrannu at fod yn fwy cystadleuol; a
- Rhesymeg seiliedig ar weithwyr i ddarparu sgiliau trosglwyddadwy i'r staff i gryfhau eu sefyllfa yn y farchnad lafur, p'un ai gyda'r busnes hwn neu un arall.

14. Un o ofynion y cymorth ProAct yw bod y mwyafrif llethol o'r hyfforddiant yn cael ei achredu ond mae hyn wedi'i ddehongli'n hyblyg. Mewn rhai achosion, derbyniodd y cwmni gymorth i fapio ei hyfforddiant mewnol i Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (CQFW). Derbyniwyd ystod eang o hyfforddiant drwy'r rhaglen gan gynnwys hyfforddiant diwydiant-benodol, hyfforddiant iechyd a diogelwch, hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth, technoleg gwybodaeth, technegau gwella busnes ac achredu cyrsiau hyfforddwyr mewnol.

15. Mewn tua thraean o'r achosion, cafodd y cyngor a roddwyd gan gynghorwr DAD effaith gadarnhaol ar yr hyfforddiant a ddewisodd y cwmni. Er bod gan y cwmni, yn y mwyafrif o achosion, syniad eithaf clir yn barod o'r math o hyfforddiant oedd ei angen arnynt, roedd hyn weithiau'n gysylltiedig â chymorth blaenorol gan gynghorwr DAD drwy'r Rhaglen Datblygu'r Gweithlu.

16. Ar y cyfan, roedd cyflogwyr yn fodlon iawn gydag ansawdd yr hyfforddiant a hyblygrwydd y ddarpariaeth gyda 90% o'r cwmnïau a holwyd yn dweud eu bod yn fodlon neu'n fodlon iawn. Roedd peth gwahaniaeth o ran bodlonrwydd ymhlith cyflogwyr a holwyd yng nghyswllt y ddarpariaeth Addysg Bellach (79%) a sector preifat (97%). Gallodd ProAct roi adborth i ddarparwyr dysgu oherwydd bod cynghorwyr DAD wedi cofnodi'r rhesymau y tu ôl i'r hyfforddiant a ddewisodd y cwmnïau. Mae hyn wedi

bod yn adnodd gwerthfawr i helpu darparwyr i ddeall beth yn union sydd angen iddynt ei wneud i ddiwallu anghenion y cwmnïau'n well.

17. Roedd tua 60% o'r cwmnïau a holwyd wedi cwblhau eu hyfforddiant. Roedd y rhan fwyaf o'r gweddill wedi gwneud cynnydd sylweddol ac roedd y rhan fwyaf yn disgwyl cwblhau eu hyfforddiant. Dywedodd ychydig dros draean na fyddent yn gallu ei gwblhau oherwydd bod y cynnydd yn eu gwerthiannau yn golygu eu bod yn awr yn rhy brysur. Roedd tua 68% o'r Prentisiaid a gefnogwyd yn y cwmnïau a holwyd eisoes wedi cwblhau ac roedd 6% arall yn dal i hyfforddi.
18. Roedd lefel ychwanegedd y cymorth hyfforddiant yn amrywio yn ôl sut fath o gwrs a ddilynwyd. Ni fyddai hyfforddiant mewn technegau cynhyrchu Lean, Hyfforddi'r Hyfforddwr ac arweinyddiaeth a rheolaeth wedi cael eu cyflawni oni bai am gymorth ProAct, tra byddai cyrsiau iechyd a diogelwch a gweithredwr wagen fforch-godi yn fwy tebygol o fod wedi cael eu darparu beth bynnag. Mewn sawl achos, roedd y cyrsiau ychwanegol wedi eu cynnwys yng nghynlluniau hyfforddi'r cwmni ar ôl trafod gyda'r cynghorwyr DAD.
19. Dim ond 4% o'r cyllid ProAct fyddai wedi cael ei ddarparu gan y cwmni ar gyfer hyfforddiant pe na bai'r rhaglen ar gael. Roedd hyn yn erbyn cefndir o doriadau dwfn i gyllidebau hyfforddi yn y cwmnïau ProAct a holwyd, i lawr o 76% ar gyfartaledd.

Effaith ar berfformiad y busnes

20. Teimlai ddau o bob tri o'r cwmnïau a holwyd fod cynhyrchedd eu gweithlu wedi cynyddu o ganlyniad i welliannau yn nhrefniadaeth y gweithle (69%), monitro ansawdd yn well (69%), bod y gweithlu'n fwy hyblyg (82%) neu o ganlyniad i welliannau yn lefelau cyfrifoldeb y gweithwyr unigol (79%). Dywedodd bron i bob un (93%) fod y cymorth gan ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar forâl y staff.
21. Cyfeiriodd y mwyafrif llethol o'r cwmnïau at enghreifftiau a ddangosai eu bod yn fwy cystadleuol o ganlyniad i'r hyfforddiant, gan gynnwys:

- arbedion cost o ganlyniad i'r hyfforddiant, drwy lai o wastraff, gallu dod â mwy o waith yn fewnol neu ddarparu hyfforddiant yn fewnol;
 - gallu cystadlu'n well yn eu marchnadoedd presennol a newydd - yn aml oherwydd bod gan yr uwch dîm rheoli yr hyder i ddirprwyo gwaith i is-weithwyr newydd eu hyfforddi fel bod ganddynt fwy o amser i ganolbwyntio ar ennill mwy o archebion;
 - Teimlai bron i draean o'r cwmnïau a holwyd eu bod wedi gallu ennill contractau newydd o ganlyniad uniongyrchol i'r cymorth, gan gyfateb i 7% o'u trosiant.
22. Teimlai dri chwarter o'r cwmnïau a holwyd y byddent wedi dileu mwy o swyddi heb gymorth y rhaglen ProAct, gyda chyfraddau sylweddol uwch yn y sectorau modurol a gweithgynhyrchu. Drwy asesu effaith y rhaglen yn gyffredinol, tybir bod 1,833 o swyddi wedi cael eu diogelu neu 18% o'r holl gyflogaeth. Yn ôl cwmnïau mwy (dros 200 o weithwyr), roedd llai o'u swyddi nhw wedi cael eu diogelu o'i gymharu â chwmnïau llai.
23. Teimlai ychydig dros hanner y cwmnïau a holwyd y byddai dileu mwy o swyddi wedi effeithio ar allu'r cwmni i gystadlu yn y dyfodol. Dywedodd 13% arall o gwmnïau y byddent wedi gorfod cau'n gyfangwbl. Teimlwyd yr effeithiau hyn yn gryfach yn y sector gweithgynhyrchu.
24. Roedd gan un o bob pump o'r cwmnïau a holwyd (a 29% o'r cwmnïau a gefnogwyd drwy ProAct) riant gwmni y tu allan i Gymru. O'r rhai a holwyd, teimlai 63% fod y cymorth gan ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar agwedd y riant gwmni at ddileu swyddi yn eu busnesau yng Nghymru.

Y budd i ddysgwyr o gymryd rhan

25. Ni chawsom gyfle i siarad yn uniongyrchol gyda staff unigol felly gofynnwyd i gyflogwyr ProAct ddosbarthu holiadur post i'w gweithwyr. Ymateb isel iawn (tua 2%) oedd i hwn, gyda dim ond 283 o weithwyr o ddim ond 8 o gwmnïau ProAct wedi dychwelyd yr holiadur.
26. Roedd y gweithwyr nodweddiadol a elwodd o'r hyfforddiant drwy ProAct yn adlewyrchu nodweddion ehangach y sectorau gweithgynhyrchu a modurol

- roedd y rhan fwyaf yn ddynion ac yn gymharol hen (roedd bron i'w traean dros 50), yn gweithio i'w cyflogwyr ers tro byd (roedd gan bron i'w hanner 10 mlynedd o wasanaeth gyda'u cyflogwr).

27. Fel y byddid yn ei ddisgwyl, roedd gan y gweithwyr lefelau sgiliau cymharol uchel – roedd gan eu chwarter Lefel 4 neu'n uwch; ond nid oedd gan tua 15% o'r rhai a holwyd unrhyw gymwysterau o gwbl. Yn y flwyddyn cyn dechrau'r hyfforddiant ProAct, roedd 35% o'r rhai a ddychwelodd yr holiadur wedi derbyn hyfforddiant gan eu cyflogwr. Roedd y rhan fwyaf o'r hyfforddiant (66%) wedi arwain at dystysgrif neu gymhwyster a'r rhan fwyaf wedi'i gyflawni yn y gweithle (89%) ac yn ystod oriau gwaith.

28. I'r rhan fwyaf o'r ymatebwyr, eu cyflogwr oedd wedi dewis yr hyfforddiant a dim ond 5% oedd wedi dewis eu hyfforddiant yn bersonol. Er hyn, roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn fodlon gydag ansawdd yr hyfforddiant er bod gan leiafrif farn gymysg gyda pheth o'r hyfforddiant yn dda a pheth yn wael.

29. Roedd bodlonrwydd gyda'r hyfforddiant yn amrywio yn ôl y math o gwrs. Yr hyfforddiant diwydiant-benodol gafodd y sgôr uchaf gan yr ymatebwyr. Gyda'r technegau gwella busnes a'r hyfforddiant sgiliau meddal yr oeddent yn lleiaf bodlon. Y prif reswm dros yr anfodlonrwydd oedd y diffyg perthnasedd i'w gwaith beunyddiol.

Effaith economaidd ProAct

30. Cyfanswm cost y rhaglen ProAct oedd £27m. Mae hyn yn seiliedig ar wariant wedi'i ymrwymo ac ni fydd pob cwmni'n cwblhau eu hyfforddiant, felly bydd cost derfynol y rhaglen fymryn yn llai efallai.

31. Mae'n anodd mesur budd yr hyfforddiant ProAct dros gyfnod o amser cymharol fyr⁴. Un mesur o fudd yr hyfforddiant yw'r gwerthiannau ychwanegol a enillodd gwmnïau ProAct na fyddent wedi eu cael oni bai am yr hyfforddiant ProAct, gan gynnwys y rhai a ddywedodd y byddent

⁴ Wrth gyfrifo'r amcangyfrifon hyn rydym wedi gwneud nifer o dybiaethau sydd angen eu darllen yn fanwl ym Mhennod 8 i lwyrr ddeall pa mor gadarn yw'r amcangyfrifon.

wedi gorfod rhoi'r gorau i'w busnes yn llwyr. Gyda'i gilydd, mae hyn yn cyfateb i £74.6m o werthiannau ychwanegol, neu £20.1m o GYC.

32. Yn ôl yr arolwg o'r cwmnïau, llwyddodd y cymorth ProAct i ddiogelu 784 o swyddi a fyddai wedi cael eu colli fel arall. Ar draws y rhaglen yn gyffredinol, tybiwn fod 1,833 o swyddi wedi cael eu diogelu neu 18% o'r holl gyflogaeth mewn cwmnïau a gefnogir gan ProAct. Amcanwn yn bwyllog fod y swyddi hyn yn werth £74.7m.

33. Mae cyfanswm y cyfraniad GYC o ganlyniad i ProAct felly'n £94.8m o'r gwerthiannau ychwanegol a enillwyd o ganlyniad i hyfforddiant ProAct ynghyd â gwerth y swyddi a ddiogelwyd. Cyfanswm cost y rhaglen oedd £27m. Mae hyn yn golygu bod £3.51 o GYC wedi'i gynhyrchu am bob £1 a wariwyd ar ProAct.

34. Y gost am bob swydd ychwanegol yw £12,015. Credwn fod hyn yn amcan realistig ond ceidwadol o werth y rhaglen ProAct. Drwy gydol y prosiect, rydym wedi bod yn ddiwyro ynghylch y buddion a gallai gwerth y rhaglen yn hawdd gynyddu wrth i fudd yr hyfforddiant aeddfedu ac wrth i werth y swyddi a ddiogelwyd barhau.

35. Mae cymharu perfformiad y rhaglen ar sail tebyg am debyg yn eithriadol anodd. Nid oes unrhyw gymhariaeth uniongyrchol ar gael o ran rhaglen cymhorthdal cyflog ac yn enwedig gyda rhaglen 'amddiffynnol' fel ProAct a fu'n weithredol drwy'r dirwasgiad gwaethaf ers 80 o flynyddoedd. Un meincnod yw perfformiad y Cymorth Rhanbarthol Dewisol yng Nghymru a llwyddodd i gyflawni cost o £8,010 am bob swydd ychwanegol. Roedd yr RSA yn buddsoddi mewn prosiectau ehangu busnes ac mae'r amcanffigur hwn yn gysylltiedig â pherfformiad y rhaglen dros gyfnod o dwf economaidd estynedig.

Casgliadau ac argymhellion

36. Mae ProAct wedi bod yn llwyddiant. Roedd y rhesymeg dros ymyrryd wedi'i gwreiddio'n ddwfn yn y gred y byddai elfennau allweddol o seilwaith economaidd Cymru'n cael eu colli am byth heb eu cynorthwyo ar unwaith: o fis Mawrth 2006 tan fis Tachwedd 2008, roedd 13% o swyddi yn y

sectorau gweithgynhyrchu ac adeiladu yng Nghymru wedi cael eu colli ac roedd pryder gwirioneddol y byddai mwy o gwmnïau'n cau nid yn unig yn gwneud i ffwrdd â busnesau pwysig ond hefyd yn 'tolcio' eu cadwyni cyflenwi sydd hefyd wedi eu lleoli yng Nghymru.

37. Roedd cyflymdra'r broses o ddylunio a gweithredu'r rhaglen yn eithriadol bwysig yng nghyd-destun y cyfnodau estynedig y bu'n rhaid i rai o'r prif wneuthurwyr cerbydau gau i lawr drostynt ar ddechrau 2009. Mae'n dyst o sgiliau a gwaith caled y timau craidd a darparu na soniwyd unwaith bod cyflwyniad chwim y rhaglen wedi bod yn rheswm dros oedi ac mae dull darparu'r rhaglen wedi bod yn wirioneddol arloesol ac o'r herwydd yn haeddu ei ystyried yn ehangach. Mae staff wedi mabwysiadu prosesau a gweithdrefnau ond heb adael iddynt rwystro amcanion y rhaglen sef gwasanaethu anghenion cyflogwyr a oedd yn wynebu problemau ariannol taer ac angen penderfyniad di-oed arnynt. Lle oedd angen achredu cyrsiau, cafodd hyn ei wneud yn ddi-oed – gan ddangos bod y sector hyfforddiant galwedigaethol yn gallu ymateb pan fo angen.

38. Er bod cymhorthdal cyflog wedi bod yn bwysig i ymgysylltu gyda chwmnïau, ac yn hanfodol mewn sawl achos i barhad y busnes, mae cymorth hyfforddiant ProAct wedi bod yn allweddol i wella trefniadaeth a sgiliau'r gweithlu mewn cwmnïau, gan eu gwneud yn fwy cystadleuol o ganlyniad. Mae gofyn i fusnesau ymgeisio am gymorth yn hytrach na dim ond cymhwyso wedi bod yn allweddol i sicrhau bod gan gwmnïau gynllun datblygu'r gweithlu i fynd i'r afael â'u problemau, a bod y cynllun hwnnw wedi'i gysylltu'n glir i ddatblygiad y busnes. Roedd sefydlu panel yn cynnwys arbenigwyr allanol i ddyfarnu ar hyn hefyd yn ganolog i lwyddiant y dull hwn. Mae hon yn egwyddor bwysig sydd angen iddi gael ei mabwysiadu'n ehangach wrth ddarparu cymorth cyhoeddus i sicrhau bod gwariant cyhoeddus yn cael gwell gwerth am arian.

39. Mae cymorth y cynghorwyr DAD, yn enwedig o ran cymell cwmnïau i ddarparu hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth, a thechnegau gwella busnes, o ystyried nad oedd hyn bob amser yn flaenoriaeth iddynt, wedi bod yn eithriadol bwysig. Mae'r hyfforddiant yma wedi golygu bod uwch reolwyr wedi gallu dirprwyo rhai o'u pryderon beunyddiol a chanolbwyntio

ar werthiannau, marchnata a strategaeth. Roedd hyfforddiant staff gan amlaf yn canolbwyntio ar gynyddu hyblygrwydd gan gynnwys hyfforddiant mewn rhai o feysydd newydd neu brysurach y busnes ac, mewn rhai achosion, dyblu'r hyfforddiant iechyd a diogelwch fel y gallai peiriannau a leiniau cynhyrchu gario ymlaen os nad oedd y staff goruchwyllo cymwys arferol ar gael. Drwy greu perthynas agosach gyda'r cyflogwyr a fu'n ymgeisio am gyllid, roedd y rhaglen ProAct yn gallu dyfarnu'r cymorth yng nghyd-destun yr amgylchiadau arbennig a oedd yn wynebu'r cwmnïau.

40. Nid yn unig y mae'r hyfforddiant wedi darparu ystod o fuddion effeithlonrwydd a chynhyrchedd i'r cwmnïau, mae hefyd wedi gwella morâl eu staff yn aruthrol. Mae'r rhain yn fuddion gwirioneddol drwy fod y cwmnïau'n gallu cadw eu staff cymwysedig a phrofiadol iawn. Mae rhai cwmnïau, yn bennaf rhai yn y sectorau modur a gweithgynhyrchu, wedi gweld tro ar fyd o ran eu busnes wrth i'r gyfradd gyfnewid is roi hwb i'w cystadleurwydd ac wrth i gymorth ProAct sicrhau bod eu staff medrus yn eu lle ac yn barod i fanteisio ar hyn.

41. Mae ProAct bellach wedi cau i ymgeiswyr newydd ac mae ffocws Sgiliau Twf Cymru, sef y rhaglen sydd wedi olyn ProAct, ar ddatblygu cynlluniau hyfforddiant busnesau. Credwn fod hyn yn ddatblygiad priodol – erbyn hyn nid oes gymaint o angen taer am gymorth yn y sectorau gweithgynhyrchu a modur, ond mae Sgiliau Twf Cymru'n adeiladu ar yr agweddau mwy ychwanegol ar gymorth ProAct, sy'n cynnig buddion gwirioneddol o ran gwneud cwmnïau'n fwy cystadleuol.

Gwersi ar gyfer Datblygu'r Gweithlu

42. Mae'r dystiolaeth o'r gwerthusiad hwn o'r effeithiau tymor byr sy'n codi o ProAct yn awgrymu bod yna rai nodweddion dylunio pwysig sy'n angori perfformiad da ac y dylid ystyried y rhain wrth ddarparu Rhaglen Datblygu'r Gweithlu'n fwy cyffredinol.

43. Mae'r cymorth hyblyg iawn a roddwyd gan y tîm craidd, y cynghorwyr DAD a'r paneli ProAct wedi sefydlu ei bod yn bosibl gweithio'n agos iawn gydag

anghenion cyflogwyr i amserlen dynn tra'n dal i sicrhau bod y cyhoedd yn gwneud elw ar ei fuddsoddiad. Roedd hyn i'w weld mewn nifer o ffyrdd:

- Bu'n rhaid i gwmnïau greu achos dros gymorth cyhoeddus drwy wneud cysylltiad agos rhwng buddsoddi mewn hyfforddiant a pharhad a datblygiad eu busnes. Mae'r pwyslais ar fuddsoddiad cyhoeddus, lle oedd achos busnes clir, wedi talu ar ei ganfed o ran sicrhau ychwanegedd uchel o ran yr hyfforddiant a gyflawnwyd a'r cymhorthdal cyflog. Yn y dyfodol, bydd angen i raglenni sector cyhoeddus daro bargaen galetach fyth gyda chyflogwyr a buddsoddi lle mae'r arian yn gwneud mwyaf o wahaniaeth ar sail achosion unigol.
- Y sectorau hynny lle oedd prif ffocws ProAct – modurol a gweithgynhyrchu – sydd wedi darparu'r canlyniadau gorau o ran lefelau uwch o ychwanegedd a chymarebau cost a budd gwell. Mae'r canlyniadau'n cadarnhau'r ffocws gwreiddiol ar y sectorau allweddol. Mae yna sectorau pwysig o economi Cymru gyda GYC uwch na'r cyfartalog, cadwyni cyflenwi a pherfformiad allforio cryf. Yn anad dim, mae gan y sectorau hyn ddyfnder i'w gweithlu sy'n cynnig ystod o gyfleoedd cyflogaeth a sail ar gyfer datblygiad – nid oedd gan 15% o'r gweithwyr ProAct yn ein harolwg unrhyw gymwysterau ond roedd 49% ar Lefel 3 neu'n uwch.
- Roedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr yn fodlon gyda phroses ProAct gyda llawer ohonynt yn canmol cyflymder, ansawdd a hyblygrwydd y cyngor a ddarparwyd. Dylai capasiti'r rhaglen ProAct i ymateb i alwadau'r cwmnïau am ystod eang o hyfforddiant, yn aml yn cefnogi achrediad gwahanol gyrsiau i gwrdd ag anghenion penodol, gael ei fabwysiadu gan fathau eraill o ddysgu seiliedig ar waith. Teimlai lawer o'r cyflogwyr a'r rhanddeiliaid y byddai dull hyblyg tebyg yn gwneud Prentisiaethau'n llawer mwy deniadol i gyflogwyr.
- Bu ProAct hefyd yn casglu tystiolaeth bwysig am natur proses gwneud penderfyniadau'r cwmnïau wrth ddewis cyrsiau a

darparwyr priodol. Mae hyn wedi golygu bod darparwyr yn gallu cael gafael ar wybodaeth ddiweddar iawn am sut i wella ansawdd a pherthnasedd eu gwasanaethau i fusnesau. Mae hon hefyd yn nodwedd a ddylai fod yn rhan o raglenni eraill i ddatblygu'r gweithlu fel bod cyfraniad uniongyrchol yn cael ei wneud at wella ochr gyflenwi'r ddarpariaeth.

1 Rhagarweiniad

Cefndir

- 1.1 Comisiynwyd cwmni Cambridge Policy Consultants (CPC) gan yr Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (APADGOS) fel yr oedd bryd hynny⁵ i gyflawni gwerthusiad o'r rhaglen ProAct.
- 1.2 Pecyn cymorth ariannol yw ProAct a ddyfeisiwyd i helpu busnesau hyfyw yng Nghymru i ymdopi gyda'r dirwasgiad ac i ddefnyddio'r cyfnod tawel i uwchsgilio eu staff yn barod am yr adferiad. Mae'r pecyn cymorth yn darparu cyllid o hyd at £2,000 i hyfforddi staff sy'n weithwyr amser byr, a chymhorthdal cyflog i helpu i gadw staff medrus a fyddai fel arall efallai'n cael eu diswyddo (hefyd hyd at £2,000 i bob gweithiwr).
- 1.3 I ddechrau, cyflwynwyd cymorth ProAct fel prosiect peilot ar gyfer y sector Modurol yn Ionawr 2009 cyn cael ei gyflwyno i fusnesau cymwys o unrhyw sector o fis Mawrth 2009 ymlaen. Y bwriad oedd cynnig cymorth am gyfnod o 12 mis hyd at Fawrth 2010 ond yn ymarferol roedd yn fis Gorffennaf 2010 ar ProAct yn derbyn ei geisiadau olaf.
- 1.4 Mae gan y rhaglen ProAct gyfanswm cyllideb o £48 miliwn gan gynnwys cyfraniad o £9 miliwn gan APADGOS, £31 miliwn o dan Flaenoriaeth 3 Thema 1 Rhaglen Cydgyfeirio (ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd) Cronfa Gymdeithasol Ewrop ac £8 miliwn o dan Flaenoriaeth 2 Rhaglen Cystadleurwydd (ar gyfer Dwyrain Cymru) Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Nod y themâu hyn yw cefnogi cynhyrchedd, sgiliau addasu a datblygiad mewn cyflogaeth drwy fynd i'r afael â sgiliau isel, codi lefelau sgiliau a chefnogi ymyriadau sy'n gwella systemau i ragweld ac ymateb i anghenion sgiliau.

⁵ Ers Mai 2001 yr Adran Addysg a Sgiliau yw APADGOS.

Rhesymeg y Rhaglen

- 1.5 Yn 2008, roedd nifer o gynrychiolwyr busnes a chwmnïau unigol yn galw am gyflwyno cynllun cymhorthdal cyflog y tybiwyd ei fod yn angenrheidiol i roi'r un cyfleoedd cyfartal i gwmnïau yng Nghymru â chwmnïau mewn rhannau eraill o Ewrop. Er enghraifft yn yr Almaen, drwy'r system Kurzarbeit, mae'r cyflogwr yn talu am yr amser gweithio sy'n effeithiol ac yn derbyn lwfans gan o wlad o hyd at 67% - gan ddibynnu ar statws teuluol y gweithiwr – o'r cyflog net coll, am hyd at 24 mis.
- 1.6 Yn Hydref 2008, cynhaliwyd yr uwch-gynhadledd economaidd Cymru Gyfan gyntaf gyda'r nod o ddod â chynrychiolwyr at ei gilydd ar draws y sectorau allweddol i drafod y problemau a oedd yn wynebu'r gymuned fusnes a sut i helpu unigolion a busnesau i ymdopi gyda'r dirwasgiad economaidd. Cynigiwyd y rhaglen ProAct gyntaf yn y drydedd Uwch-Gynhadledd Economaidd Cymru Gyfan ar 5 Rhagfyr 2008⁶. Roedd gan y rhaglen ddau amcan penodol:
- **cynyddu gweithgarwch economaidd drwy roi hwb i lefelau sgiliau, cynhyrchedd ac effeithlonrwydd.**
- Ychydig iawn o raglenni cymorth Ewropeaidd sy'n cynnig cymorth hyfforddiant a chymhorthdal cyflog⁷. Un o brif elfennau'r rhesymeg dros ProAct oedd sicrhau y deuai buddion hirdymor o'r cymhorthdal hyfforddiant i gefnogi busnesau hyfyw drwy ddefnyddio'r amser segur mewn cyfnodau llai prysur i uwchsgilio'r gweithlu yn barod ar gyfer adferiad yr economi.

⁶ <http://wales.gov.uk/newsroom/businessandeconomy/2008/3986184/?lang=en>

⁷ Un o'r ychydig enghreifftiau yw cynllun yng Ngweriniaeth Tsiec, lle mae dwy raglen addysgol wedi eu hariannu gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop - 'Ymestyn eich Gwybodaeth' (Vzdělávejte se) a 'Cyfle yw Hyfforddiant' (Školení je šance) – yn cyfrannu'n ariannol at gostau hyfforddi ynghyd â chymhorthdal cyflog am yr amser y bu'r gweithwyr yn cymryd rhan yn yr hyfforddiant. Yn yr Almaen hefyd yn 2009 a 2010, derbyniodd gyflogwyr gymhorthdal, wedi'i ariannu gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop, i gynnig hyfforddiant ychwanegol i staff a oedd yn gweithio ar sail amser byr, gyda'r gofynion cymhwyso arferol i ardystio hyfforddiant yn cael eu 'hesmwytho' os oedd yr hyfforddiant yn cael ei gyflawni'n fewnol i gyd.

- **diogelu swyddi presennol** – mae nifer o sectorau'n defnyddio gweithio amser byr i gadw costau i lawr yn ystod y dirwasgiad tra'n helpu i gadw'r sylfaen sgiliau yn barod am unrhyw adferiad. Fodd bynnag, mesur tymor byr yw hyn yn aml ac, yn y tymor hirach, efallai y bydd angen i'r cwmni ystyried dileu swyddi. Y bwriad gyda darparu cymhorthdal cyflog yn ogystal â'r cymorth ehangach yw dylanwadu ar broses gwneud penderfyniadau'r cyflogwr o ran y gost o ddileu swyddi yn ogystal â'u helpu i oresgyn unrhyw broblemau llif arian tymor byr.

- 1.7 Cymharol ychydig o dystiolaeth sy'n bodoli ar sut y mae cwmnïau'n ymateb i ddirwasgiad⁸ – mae rhai'n gweld yr amser segur 'gorfodol' fel cyfle i fuddsoddi yn sgiliau eu staff tra bod ffocws eraill yn ddiysgog ar y frwydr feunyddiol i ddal eu gafael ar bethau; nid yw'r rhan fwyaf yn torri eu cyllidebau hyfforddiant, o leiaf nid i ddechrau, ond mae dadansoddiad diweddar o hyfforddiant mewn dirwasgiad yn awgrymu *“bod tystiolaeth bod cyfran lai o weithwyr yn derbyn hyfforddiant yn y rhan fwyaf o gwmnïau, ac yn enwedig llai o hyfforddiant y tu allan i'r swydd.”* Mae peth tystiolaeth bod yr ymatebion hyn yn sector-benodol iawn⁹.
- 1.8 Lansiwyd y rhaglen ProAct beilot yn swyddogol gan y cyn Ddirprwy Weinidog dros Sgiliau yn Ionawr 2009. Bu'r rhaglen beilot hon yn rhedeg am dri mis ac roedd wedi'i thargedu at y sector modurol. Dros y cyfnod hwn, effeithiwyd yn ddifrifol ar y sector gan yr alldro mewn gweithgynhyrchu cerbydau gan gynnwys y cyfnod o bedwar mis y bu cwmni Honda ar gau. O

⁸ CIPD (2009) *Labour Market Outlook – Winter 2008-09*, Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu, Llundain.

⁹ Mason G & Bishop K (2010) *Adult Training, Skills updating and Recession in the UK: The Implications for Competitiveness and Social Inclusion*, Papur Ymchwil 10 LLAKES a gyhoeddwyd gan y Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies yn: <http://www.llakes.org.uk>, t39

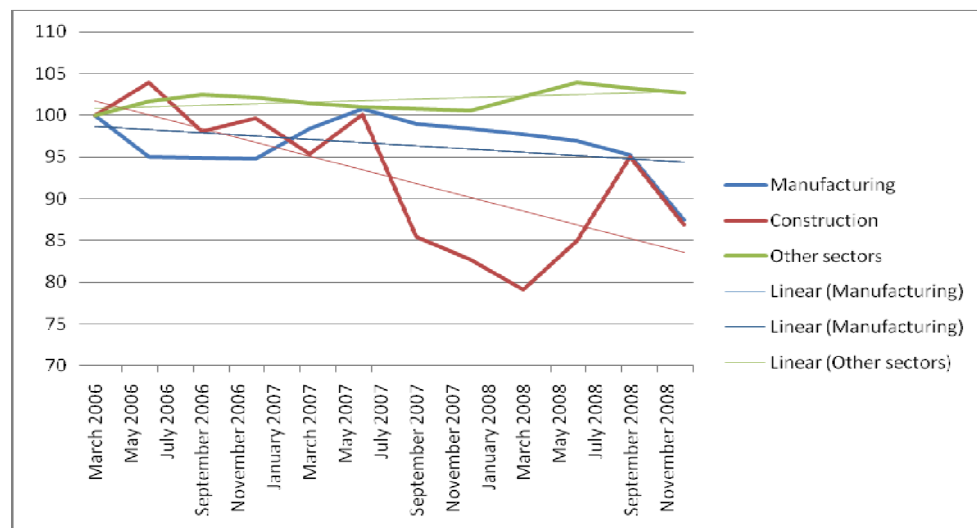
ganlyniad cafodd y rhaglen ei chyflwyno gan gynnwys sectorau allweddol eraill yng Nghymru – gweithgynhyrchu ac adeiladu'n enwedig.

Y cyd-destun economaidd

1.9 Mae ystadegau ar nifer y gweithwyr yng Nghymru'n dangos effaith y dirwasgiad ar economi Cymru pan gynhaliwyd yr uwch-gynhadledd¹⁰. Roedd yr effaith yma'n arbennig o ddrwg mewn rhai sectorau – rhwng Mawrth 2006 a Thachwedd 2008, collwyd 13% o swyddi yn y sectorau gweithgynhyrchu ac adeiladu yng Nghymru tra gwelodd sectorau eraill dwf o 3% mewn cyflogaeth (ffigwr 1.1)

1.10 Adlewyrchir yr effaith yma gan newid o ganlyniad yn lefel y diweithdra yng Nghymru. Rhwng Mawrth 2006 a Thachwedd 2009, aeth y gyfradd ddiweithdra i fyny o 5.2% i 6.5% - cynnydd o 26% yn nifer y bobl ddi-waith o'i gymharu â chynnydd o 2% dros yr un cyfnod ar gyfer y DU yn gyffredinol¹¹.

Ffigwr 1.1: Newid mewn cyflogaeth fesul sector, Cymru, Maw 06 – Tach 08



Ffynhonnell: Amcan-Ystadegau o Swyddi Gweithwyr (Cymru) gan gwmni ONS

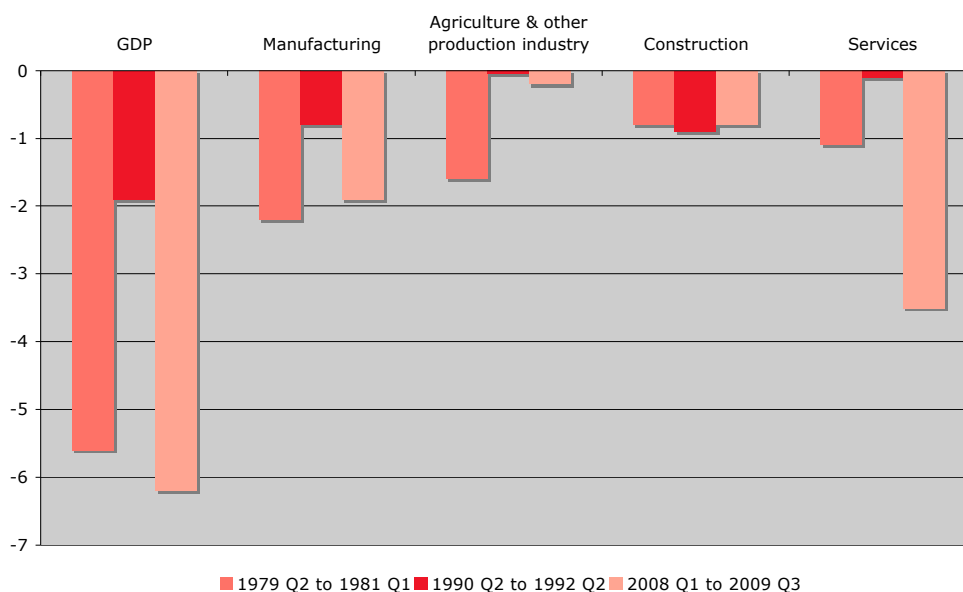
Mawrth; Mai; Gorffennaf; Medi; Tachwedd; Ionawr; Mawrth; Mai; Gorffennaf; Medi; Tachwedd; Ionawr; Mawrth; Mai; Gorffennaf; Medi; Tachwedd

¹⁰ Ystadegau o Swyddi Gweithwyr (Cymru) gan gwmni ONS

¹¹ Arolwg Poblogaeth Blynnyddol gan ONS, Cyfradd ddiweithdra – rhwng 16-64 oed

1.11 Ar lefel y DU, roedd y gwypm mewn Cynnyrch Mewnwladol Crynswth o frig y don i'w gwaelod cyn waethed ag yn ystod y dirwasgiad ar ddechrau'r 1980au¹². Roedd cyfraniad y sector gwasanaethau at y dirwasgiad diweddaraf yn fwy na mewn dirwasgiadau blaenorol, yn enwedig y gwasanaethau busnes ac ariannol. Er, mae peth tystiolaeth i awgrymu bod effaith lawn hyn mewn termau cyflogaeth wedi cymryd ychydig yn hirach - mae ffigwr 1.1 yn dangos bod y sectorau gweithgynhyrchu wedi torri eu cyflogaeth yn gymharol sydyn gyda'r gwypm mewn cyflogaeth yn y gwasanaethau ariannol a busnes yn dilyn nes ymlaen – sy'n rhywbeth y soniodd nifer o'r busnesau yn y sectorau ariannol a chysylltiedig a gefnogwyd gan ProAct amdano yn ein cyfweiliadau.

Ffigwr 1.2: Cyfraniad at y gwypm mewn CMC yn y DU o frig y don i'w gwaelod, yn ôl diwydiant



Ffynhonnell: Atgynhyrchwyd o'r Adolygiad o'r Economi a'r Farchnad Lafur, Cyfrol 4, Rhif 8, Awst 2010, t54.

CMC / Gweithgynhyrchu / Amaethyddiaeth & Diwydiannau cynhyrchu eraill / Adeiladu / Gwasanaethau
C2 1979 tan C1 1981 / C2 1990 tan C2 1992 / C1 2008 tan C1 2009

¹² Gweler Chamberlin G., *Output and Expenditure in the last three UK Recessions*, yn yr Adolygiad o'r Economi a'r Farchnad Lafur (Economic & Labour Market Review), Cyfrol 4, Rhif 8, Awst 2010, tud.51-64, am drafodaeth lawnach o'r materion yn ymwneud â'r dirwasgiad a'i effaith ar allbwn a chyflogaeth.

1.12 Rhoddwyd rhesymau eraill am y gwahaniaeth rhwng y gwymmp mewn allbwn a chyflogaeth a nodwyd yn y dirwasgiad hwn¹³:

- Mewn sawl achos, roedd gan gyflogwyr fantolenni iachach pan darodd y dirwasgiad hwn ac mae hyn wedi helpu i osgoi'r un lefel o golli swyddi tra bod cyflogwyr wedi penderfynu peidio â defnyddio ymddeol yn fuan ac atebion tebyg fel opsiwn haws o ddileu swyddi.
- Mae'r lleihad cyflym mewn cyfraddau llog, cymorth ariannol i'r sector bancio a'r ysgogiad ariannol gan y llywodraeth i gyd wedi helpu i gynnal llif arian cwmnïau; ac
- Mae gweithwyr wedi ymateb yn hyblyg iawn ac wedi derbyn cymedroli cyflogau yn fuan iawn yn y dirwasgiad hwn, gyda rhai'n ystyried bod cyflogau is a / neu lai o oriau yn well na cholli eu gwaith.

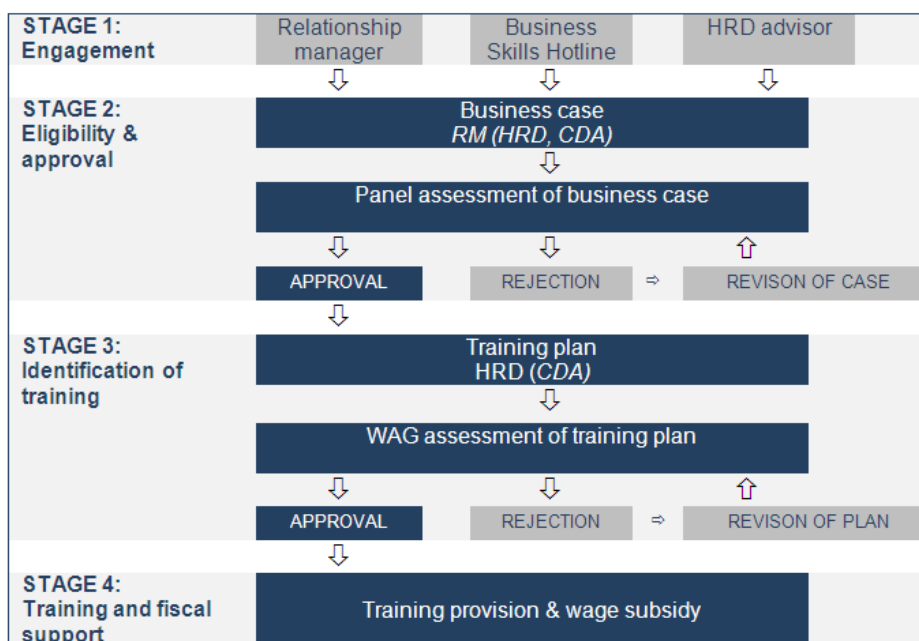
Dyluniad y rhaglen

1.13 Mae cymorth ProAct yn hyblyg ac yn cynnig hyd at £2,000 yr unigolyn tuag at gostau hyfforddi ynghyd â chymhorthdal cyflog o hyd at £2,000 (ar gyfradd o £50 y dydd) yr unigolyn tra bo'r hyfforddiant yn cael ei gyflawni.

1.14 Mae Ffigwr 1.2 yn rhoi trosolwg ar broses y cymorth ProAct. Mae angen cyflwyno achos busnes i'w asesu gan banel arbenigol. Roedd y panel yn cynnwys cynrychiolwyr o'r Cyngor Sgiliau Sector priodol, yr Undebau, Adran yr Economi a Thrafnidiaeth (AETh) ac APADGOS. Ers y peilot, cyn cael eu hystyried gan y panel arbenigol, mae dau gynrychiolydd o'r tîm ProAct yn rhoi heibio'r cwmnïau hynny nad ydynt yn bodloni'r meini prawf cymhwyso sylfaenol.

¹³ Gregg P & Wadsworth J, *Employment in the 2008-2009 Recession*, Adolygiad o'r Economi a'r Farchnad Lafur, Cyfrol 4, Rhif 8, Awst 2010, t43.

Ffigwr 1.2: Y broses ProAct



Ffynhonnell: CPC ar sail dogfennau Llywodraeth y Cynulliad

CAM 1: Ymgysylltu

CAM 2: Cymhwyso & cymeradwyo

CAM 3: Adnabod hyfforddiant

CAM 4: Cymorth hyfforddi ac ariannol

Rheolwr busnes / Llinell Sgiliau Busnes / Cynghorwr DAD / Achos Busnes RhP (DAD, Cynghorwr Datblygu Cwmni) / Panel yn asesu'r achos busnes / CYMERADWYO / GWRTHOD / DIWYGIO'R ACHOS / Cynllun Hyfforddi DAD (Cynghorwr Datblygu Cwmni) / Asesiad LlyC o'r cynllun hyfforddi / CYMERADWYO / GWRTHOD / DIWYGIO'R CYNLLUN / Darparu hyfforddiant & cymhorthdal cyflog

1.15 Os yw'r cwmni eisoes yn derbyn cymorth drwy AETH, byddai eu Rheolwr Perthynas neu Reolwr Masnachol fel arfer wedi cefnogi'r cwmni i baratoi eu hachos busnes. Mae angen i'r achos busnes ddangos:

- bod y busnes yn ariannol hyfyw cyn y dirwasgiad economaidd. Rhaid i'r ffurflen gais gynnwys y dystiolaeth ganlynol: trosiant diweddar ac i'r dyfodol; asedau net; elw; atodlen archebion cwsmeriaid; a chynigion contract newydd.
- dystiolaeth o fod wedi cyflwyno neu fwriad i gyflwyno gweithio amser byr gyda lleihad o 20% o leiaf (un diwrnod yr wythnos) mewn amser gweithio am tua 40 diwrnod dros gyfnod o 12 mis.

- tystiolaeth o fod wedi gwneud neu o ystyried dileu swyddi ac o gyflwyno gweithio amser byr fel ffordd o osgoi dileu swyddi. Mae'r risg o ddileu swyddi'n cael ei hasesu fesul achos gan dalu sylw i batrwm dileu swyddi yn y gorffennol ac a oedd y cwmni eisoes wedi cyflwyno gweithio amser byr.
- cadarnhad na dderbyniodd y cwmni fwy na €200,000 o arian *de minimis* dros y tair blynedd diwethaf.

1.16 Os nad yw'r achos busnes yn bodloni'r meini prawf sylfaenol, mae'r cais yn cael ei wrthod neu mae'r panel yn gofyn am fwy o eglurder. Os yw'r cais yn llwyddiannus, bydd cynghorwr Datblygu Adnoddau Dynol (DAD) yn cael ei aseinio i helpu'r cwmni i baratoi Cynllun Hyfforddi ProAct¹⁴. Bydd y cynllun cynnwys manylion am yr unigolion a'r hyfforddiant y byddant yn ei gyflawni. Dylai'r hyfforddiant gael ffocws cryf ar gyflawni'r canlyniadau a ddisgrifir yn yr achos busnes. Dylai nawdeg y cant o'r hyfforddiant gael ei achredu, gan gynnwys cymhwyster llawn neu rannol. Mae angen i'r cynllun hyfforddi gorffenedig a'r taenlenni cysylltiedig ar gyfer y gweithwyr gael eu cyflwyno i'w cymeradwyo.

1.17 Pan gymeradwyir y cynllun hyfforddi, gall yr hyfforddiant fynd yn ei flaen a bydd y cymhorthdal cyflog yn cael ei dalu. Mae'r cymhorthdal cyflog yn cael ei dalu'n uniongyrchol i'r cwmni fel 4 ôl-daliad cyfartal yn wythnosau 4, 16, 36 a 52 ar yr amod bod yr hyfforddiant ProAct yn cael ei ddarparu yn unol â'r cynllun. Mae cost yr hyfforddiant yn cael ei thalu'n uniongyrchol i'r darparwr hyfforddiant gan y Tîm ProAct.

1.18 Daeth ail opsiwn cymorth ar gael o dan y rhaglen ProAct wrth i'r peilot gael ei ymestyn i bob sector ym Mawrth 2009, er mwyn diogelu swyddi Prentisiaid. Mae'r cymorth hwn yn darparu

¹⁴ Ni ddarperir yr elfen hon o'r cymorth ar gyfer ceisiadau Prentisiaeth oherwydd nad ydynt yn cynnwys elfen o hyfforddiant.

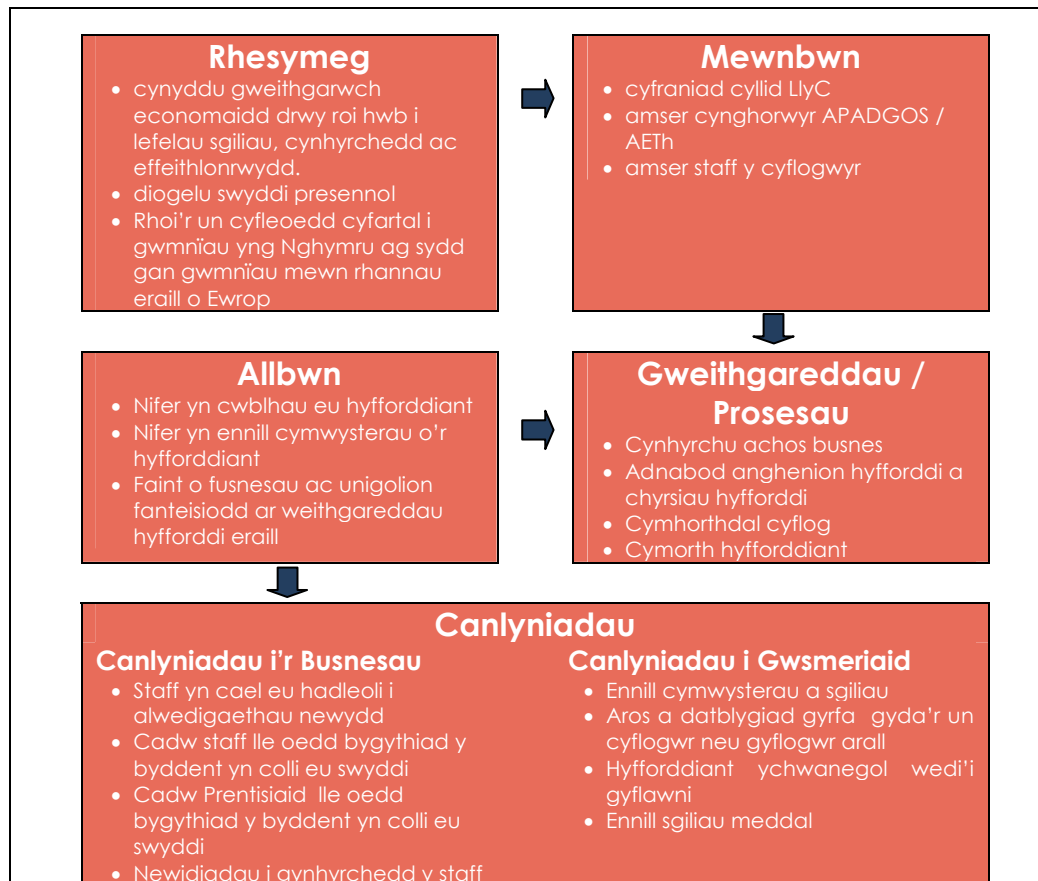
cymhorthdal cyflog o hyd at £2,000 i bob Prentis i sicrhau eu bod yn cwblhau eu cymhwyster a chafodd ei gyflwyno mewn ymateb i bryder eang bod yr alldro economaidd yn effeithio ar Brentisiaid yn arbennig. Nid oedd angen proses cynllun hyfforddi ProAct i dderbyn y cymorth hwn.

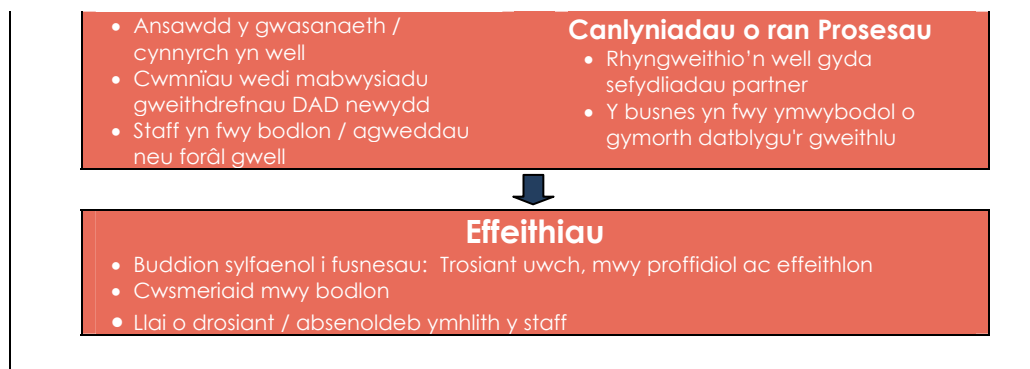
1.19 O'r 237 o gwmnïau a elwodd o gymorth ProAct, derbyniodd 33 ohonynt gymorth ar gyfer eu Prentisiaid yn unig, ac o ystyried y gwahaniaeth yn natur a lefel y cymorth, dadansoddwyd y rhain ar wahân ar gyfer y gwerthusiad hwn.

Nodau ac amcanion y gwerthusiad

1.20 Mae Ffigwr 1.3 yn rhoi'r cyd-destun strategol ar gyfer ProAct ynghyd â'r gadwyn resymeg sy'n cysylltu'r mewnbwn a'r prosesau i allbwn, canlyniadau ac effeithiau disgwyliedig y rhaglen. Y gadwyn resymeg hon yw'r fframwaith ar gyfer y gwerthusiad hwn.

Ffigwr 1.3: Y gadwyn resymeg ar gyfer ProAct





Mae gwerthusiad ProAct wedi cynnwys dau gam:

- Gwerthusiad ffurfiannol i hysbysu ynghylch materion darparu cynnar, nodi unrhyw gyfyngiadau gyda'r broses a thynnu sylw at arferion da cynnar.
- Gwerthusiad o effaith ar ôl blwyddyn er mwyn barnu unrhyw ganlyniadau ac effeithiau tymor byr.

1.21 Mae'r gwerthusiad ffurfiannol yn destun adroddiad ar wahân. Y prif ddarganfyddiadau o'r gwerthusiad ffurfiannol oedd bod ProAct wedi cael dechrau da ac roedd cyflogwyr wedi nodi nifer o gryfderau allweddol:

- Pa mor gyflym y cafodd y rhaglen ei hymestyn i sectorau eraill mewn ymateb i'r sefyllfa economaidd tra'n cysylltu hyn i ymateb LlyC o ran mireinio'r rhaglen fel ei bod yn cynnig y budd mwyaf i economi Cymru.
- Y broses o asesu achosion busnes o ran sicrhau bod cymorth yn cael ei roi i gwmnïau sy'n economaidd hyfyw ac o ran nodi'r cyfleoedd posibl y gallai'r cymorth hyfforddiant helpu i wneud y mwyaf ohonynt.
- Y trefniadau adborth – er enghraifft y broses o wirio'r cynlluniau hyfforddi i sicrhau bod yr hyfforddiant a ddewiswyd wedi'i gysylltu i'r cyfleoedd yn yr achos busnes.
- Hyblygrwydd tîm darparu ProAct, er enghraifft o ran helpu i ganiatáu achredu cyrsiau mewnol wedi eu teilwrio.

1.22 Mae'r adroddiad hwn yn nodi darganfyddiadau'r gwerthusiad o effaith rhwng y cyfnod o ddechrau'r rhaglen ProAct yn Chwefror 2009 hyd at gau'r rhaglen i ymgeiswyr newydd ym Mehefin 2010. Mae methodoleg y gwerthusiad wedi cynnwys:

- Ymgynghori gyda rhanddeiliaid y prosiect: Llywodraeth Cymru – AETh ac APADGOS fel yr oedd bryd hynny; Fforwm Modurol Cymru (WAF); y Cyngor Sgiliau Sector ar gyfer Gwyddoniaeth, Peirianeg a'r Technolegau Gweithgynhyrchu (SEMTA); Sgiliau Adeiladu; TUC Cymru ac Unite.
- Cyfweiliadau wyneb yn wyneb a thros y ffôn gyda 10 o Reolwyr Perthynas a fu'n gyfrifol am helpu cwmnïau i ddatblygu achos busnes.
- Cyfweiliadau wyneb yn wyneb a thros y ffôn gyda 10 o Gynghorwyr DAD a fu'n gyfrifol am helpu cwmnïau i baratoi'r cynllun hyfforddi.
- Cyfweiliadau wyneb yn wyneb manwl gyda phymtheg o gwmnïau a sampl o'u dysgwyr a dderbyniodd gymorth ProAct. Roedd pedwar o'r cyfweiliadau hyn yn rhai hydredol ac yn adeiladu ar gyfweiliadau astudiaeth achos a gynhaliwyd fel rhan o'r gwerthusiad ffurfiannol.
- Arolwg o gyflogwyr a dderbyniodd gymorth ProAct. Gan gynnwys y cyfweiliadau astudiaeth achos, holwyd 16 o'r 237 o gwmnïau a dderbyniodd gymorth ProAct, sef 53% o'r cyfranogwyr. Roedd pedwar ar bymtheg o'r cwmnïau hyn wedi elwa o gymorth i gwblhau Prentisiaethau'n unig.
- Arolwg o ddysgwyr ProAct gydag ymatebion wedi eu derbyn gan 283 o ddysgwyr o wyth cwmni, sef 3% o gyfanswm y gweithwyr a oedd yn disgwyl derbyn hyfforddiant wedi'i gefnogi gan ProAct (10,620).
- Dadansoddiad o'r wybodaeth yn yr achosion busnes ar gyfer 237 o'r cyflogwyr a gymrodd ran yn y prosiect.

1.23 Nod y gwerthusiad hwn oedd cyflawni arolwg cyfrifiad o'r holl gyflogwyr a dderbyniodd gymorth gan ProAct. Fodd bynnag, ni fu'n bosibl cyfweld pob cyflogwr – gwrthododd rai â chymryd rhan ac nid oedd eraill ar gael dros gyfnod y gwaith maes. Cynhaliwyd tua 111 o gyfweiliadau dros y ffôn. Gan gynnwys y cyfweiliadau astudiaeth achos, cynhaliwyd cyfweiliadau gyda 126 o'r 237 o gyflogwyr a gefnogwyd - sef 53% o'r holl gyflogwyr a gefnogwyd. Roedd y cyflogwyr hynny, ar y cyfan, yn eithaf cynrychioliadol o ffrâm y sampl o ran maint, sector a lleoliad fel a nodir yn y tablau isod.

1.24 Er bod nifer y cwmnïau ym mhob sector y tu allan i'r sectorau adeiladu, gweithgynhyrchu a modurol yn fach, mewn sawl achos cawsom gyfle i gyfweld cyfran helaeth o'r buddiolwyr hyn. Dylid bod yn ofalus wrth ddehongli'r canlyniadau ar gyfer y sectorau llai hyn, ond nid oes dim i awgrymu nad yw barn y cwmnïau hyn yn gynrychioliadol o'r holl gwmnïau yn y sectorau hyn a gymrodd ran yn ProAct. Er enghraifft, cafodd un-ar-ddeg o'r pedwar cwmni ar ddeg yn y sectorau gwasanaethau Ariannol, Eiddo a Busnes eu holi.

Tabl 1.1: Cyfweiliadau gyda chyflogwyr yn ôl sector

Sector cyflogwyr	Sampl		Poblogaeth	
	Nifer	%	Nifer	%
Adeiladu	34	27%	67	28%
Gweithgynhyrchu (nid modurol)	30	24%	62	26%
Gweithgynhyrchu (modurol)	34	27%	62	26%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	11	9%	14	6%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	10	8%	21	9%
Trafnidiaeth, storio a chyfathrebu	2	2%	4	2%
Adwerthu a chyfanwerthu	3	2%	5	2%
Mwyngloddio neu chwarelyddiaeth	1	1%	1	0%
Iechyd a gwaith cymdeithasol	1	1%	1	0%
Cyfanswm	126	100%	237	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Arolwg CPS o Gyflogwyr ProAct a MIS ProAct

Tabl 1.2: Cyfweiliadau gyda chyflogwyr yn ôl maint

Band maint y cyflogwr	Sampl		Ffrâm y Sampl	
	Nifer	%	Nifer	%
1 i 4	14	11%	24	10%
5 i 10	29	23%	52	22%
11 i 24	23	18%	41	17%
25 i 49	18	14%	29	12%
50 i 199	33	26%	71	30%
200 i 499	6	5%	15	6%
500+	3	2%	5	2%
Cyfanswm	126	100%	237	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%

Ffynhonnell: Arolwg CPS o Gyflogwyr ProAct a MIS ProAct

Tabl 1.3: Cyfweiliadau gyda chyflogwyr yn ôl lleoliad

Lleoliad rhanbarthol y cwmni	Sampl		Ffrâm y Sampl	
	Nifer	%	Nifer	%
De Ddwyrain Cymru (Pen-y-bont ar Ogwr, RhCT, Merthyr Tudful, Caerffili, Blaenau Gwent, Torfaen, Sir Fynwy, Casnewydd, Caerdydd, Bro Morgannwg)	49	39%	107	45%
De Orllewin Cymru (Sir Benfro, Sir Gâr, Abertawe, Castell Nedd Port Talbot)	43	34%	78	33%
Gogledd Ddwyrain Cymru (Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Wrecsam)	15	12%	26	11%
Canolbarth Cymru (Ceredigion, Powys)	14	11%	18	8%
Gogledd Orllewin Cymru (Ynys Môn, Gwynedd, Conwy)	5	4%	8	3%
Cyfanswm	126	100%	237	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%

Ffynhonnell: Arolwg CPS o Gyflogwyr ProAct a MIS ProAct

1.25 Roedd y cyfweiliadau astudiaeth achos gyda phymtheg o gwmnïau yn cynnwys ôl-gyfweiliadau gyda phedwar cwmni a holwyd yn flaenorol fel rhan o'r gwerthusiad ffurfiannol. Dewiswyd y cyfweiliadau astudiaeth achos gan y tîm gwerthuso i fod yn gynrychioliadol o'r holl sectorau a oedd yn rhan o ProAct. Cynhaliwyd y cyfweiliadau astudiaeth achos wyneb yn wyneb yn defnyddio'r un cwestiynau craidd â'r arolwg dros y ffôn ond roeddem yn gallu trafod pethau'n fwy manwl gyda'r ymatebwyr. Cynhwyswyd eu hymatebion ochr yn ochr ag ymatebion y rhai a holwyd dros y ffôn. Nid oedd yr arolwg ffôn yn cynnwys unrhyw gwmnïau a holwyd eisoes fel astudiaethau achos.

1.26 Roedd pedwar cwmni astudiaeth achos eisoes wedi eu cyfweld fel rhan o'r gwerthusiad ffurfiannol ar ddechrau'r rhaglen ProAct. Roedd pob un o'r deg cyfweiliad astudiaeth achos yn y

gwerthusiad ffurfiannol yn rhai o'r sector modur, felly roedd detholiad o'r cwmnïau astudiaeth achos eraill ar gyfer y gwerthusiad hwn yn ceisio cynnwys sectorau eraill. Cwblhawyd astudiaethau achos yn y sectorau adeiladu a gweithgynhyrchu a'r gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes.

1.27 Oherwydd materion Diogelu Data, ni fedrodd y tîm gasglu data cyswllt personol y gweithwyr hynny a elwodd o hyfforddiant ProAct. Yn hytrach na pheidio â chyflawni unrhyw waith maes o gwbl gyda gweithwyr unigol, dosbarthwyd holiadur post byr i'r cyflogwyr drwy gynghorwyr DAD ProAct yn gofyn i gyflogwyr eu pasio ymlaen at unrhyw staff a oedd wedi derbyn hyfforddiant. Nid yw'n ddull delfrydol ac roeddem yn disgwyl cyfradd ymateb isel. Ni fu'n bosibl dosbarthu holiaduron i'r holl gwmnïau ProAct a theimlwyd y dylai'r nifer yma gynhyrchu tua 500 o ymatebion. Dosbarthwyd tua 1,250 o holiaduron a derbyniwyd 283 yn ôl ond roedd y rhain gan weithwyr mewn dim ond wyth cwmni yn y sectorau gweithgynhyrchu, modur ac adeiladu. Nid yw'r sampl yma ond 3% o gyfanswm y gweithwyr yr oeddem yn disgwyl iddynt fod wedi derbyn hyfforddiant a gefnogwyd gan ProAct (10,620). Yn amlwg, mae angen bod yn ofalus wrth ddehongli darganfyddiadau'r arolwg gweithwyr.

Strwythur yr Adroddiad

1.28 Mae'r adroddiad wedi'i strwythuro fel a ganlyn:

- Mae Pennod 2 yn rhoi trosolwg ar dargedu'r rhaglen a'r trefniadau ymgysylltu ymhlith y cwmnïau a gymrodd ran.
- Mae Pennod 3 yn adrodd ar foddhad y cyflogwyr gyda'r broses ymgeisio gan gynnwys paratoi'r achos busnes a'r cynllun hyfforddi.
- Mae Pennod 4 yn trafod yr hyfforddiant a ddewiswyd gan y cyflogwyr oedd i dderbyn cymorth ProAct, gan gynnwys rôl y cynghorwyr DAD gyda thywys y dewis hwn. Mae'r

bennod hefyd yn adrodd ar foddhad y cyflogwyr gyda'r ddarpariaeth hyfforddi a lefel ychwanegedd y cymorth hyfforddiant yn gyffredinol.

- Mae Pennod 5 yn asesu effaith yr hyfforddiant ProAct ar berfformiad y busnes gan gynnwys cynhyrchedd, costau, cystadleurwydd, y cydbwysedd rhwng gwerthiannau / allforion a recriwtio ac ehangu i'r dyfodol.
- Mae Pennod 6 yn darparu asesiad o effaith y cymorth ProAct ar y dysgwyr unigol.
- Mae Pennod 7 yn asesu effaith ProAct ar ddiogelu swyddi.
- Mae Pennod 8 yn cyflwyno dadansoddiad cost a budd o ProAct.
- Mae Pennod 9 yn dwyn casgliadau'r gwerthusiad ynghyd ac yn gwneud argymhellion ynghylch pa wersi sydd i'w dysgu i bwrpas polisi datblygu'r gweithlu yn y dyfodol.

2 Targeddu & Ymgysylltu

Crynodeb o'r Bennod

- Roedd y penderfyniad i dreialu ProAct gyda'r sector modurol wedi'i wreiddio mewn rhesymeg economaidd gadarn – wedi'i chysylltu i'r angen i atal unrhyw dolc pellach i gadwyn gyflenwi'r diwydiant; yr angen i helpu cwmnïau i gadw eu gweithlu medrus drwy ddiogelu swyddi; ac unrhyw bwysau gwleidyddol gan berchnogion o dramor i ddileu swyddi a chau ffatrioedd y tu allan i'r farchnad gartref.
- Roedd lefel uchel o ymwybyddiaeth o'r rhaglen ymhlith cwmnïau yn y sector modurol ac roedd rôl Fforwm Modurol Cymru a'r Rheolwyr Perthynas yn allweddol i sicrhau bod cwmnïau yn y sector yma'n gallu cael gafael ar y cymorth.
- Ar ôl ehangu'r rhaglen i sectorau eraill ym Mawrth 2009, daeth cynghorwyr DAD yn ffynhonnell gynyddol bwysig o wybodaeth am y rhaglen. Nid oedd y cyfryngau lleol yn ffynhonnell bwysig o ran cyfeirio achosion ac roedd y penderfyniad i osgoi marchnata'r rhaglen yn weithredol yn bwysig i sicrhau bod y cwmnïau a gefnogwyd yn wirioneddol yn ystyried dileu swyddi a gweithio ar sail amser byr.
- Fodd bynnag, roedd peth tystiolaeth bod darparwyr hyfforddiant yn dechrau 'hyrwyddo'r rhaglen' drwy farchnata ProAct yn weithredol i'w cwsmeriaid i gyd. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos y cymorth oedd ar gael i Brentisiaid lle penderfynodd glystyrau o gyflogwyr mewn sector neu ardal neilltuol gymryd rhan ar ôl clywed am y cymorth gan eu darparwr presennol.
- Taflodd randdeiliaid a fu'n rhan o ddarparu ProAct beth goleuni ar y rhesymau dros benderfyniad rhai cwmnïau i

beidio ag ymgeisio am gymorth ProAct yn y lle cyntaf. Roedd y rhain yn cynnwys gwahaniaethau o ran sut oedd y dirwasgiad wedi effeithio ar sectorau neilltuol, faint o ddefnydd y mae sectorau y tu allan i weithgynhyrchu'n ei wneud o weithio amser byr ac felly'n gallu profi cymhwyster i dderbyn y cymorth, ac i ba raddau y mae rhai sectorau'n dileu swyddi'n syth mewn dirwasgiad a dim angen cadw gweithwyr medrus uchel eu gwerth.

- Ni symudodd draean o'r ceisiadau ymlaen i'r cam cymeradwyo. Roedd ceisiadau gan gwmnïau yn y sectorau gweithgynhyrchu (di-fodur) ac adwerthu yn llai llwyddiannus. Roedd hyn yn gysylltiedig â chael trafferth dangos gweithio amser byr, cynhyrchu cynllun addas i ddatblygu'r gweithlu neu dystiolaeth o gynllun busnes hyfyw at y dyfodol. Tynnodd un o bob pum ymgeisydd allan o'r broses yn y cam hwn – yn y rhan fwyaf o achosion nid oedd angen y cymorth arnynt mwyach.

Targedu

2.1 Lansiwyd y rhaglen ProAct beilot yn Ionawr 2009 ac roedd wedi'i thargedu'n llwyr at y sector modur. Nid oedd cyflwyno'r rhaglen yn ehangach bryd hynny'n ymarferol o ystyried bod angen treialu'r rhaglen a pha mor gyflym y dyfeisiwyd ac y cyflwynwyd y rhaglen, yn ogystal â'r pryder rhesymol y gallai tîm y prosiect gael eu boddi gan geisiadau. Hefyd, roedd rhesymeg economaidd gadarn dros ddarparu cymorth i'r sector hwn:

- Mae dystiolaeth o ddirwasgiadau yn y gorffennol yn awgrymu bod y diwydiant modur yn tueddu i ymateb yn gynt i'r alldro na sectorau eraill, a phrofi iselbwyntiau is¹⁵. Mae hyn oherwydd y gellir gohirio prynu nwyddau parhaol, ac felly - wrth i hyder y defnyddiwr ddiffygio -

¹⁵ Holey, M, Davies, P, Podpolny, D (2009) The Competitive Status of the UK Automotive Industry. Llyfrau PISSIE t2.

mae prynu nwyddau adnewyddadwy yn cael ei ohirio hyd nes y daw tro ar fyd eto.

- Dros y degawd diwethaf, mae'r DU ar y cyfan wedi gweld nifer anghymesur o ffatrïoedd yn cau. Mae hyn wedi'i gysylltu i ddiffyg 'pencampwr' cenedlaethol yn y farchnad gwneuthurwyr ceir sy'n golygu bod y DU erbyn hyn yn dibynnu'n bennaf ar ddenu buddsoddiad yn uniongyrchol o dramor. Hefyd, oherwydd y pwysau gwleidyddol, mae gwneuthurwyr cerbydau'n tueddu i osgoi cau ffatrïoedd yn eu marchnad gartref.¹⁶
- Yn y DU, ystyrir bod gor-ddibyniaeth ar weithgynhyrchu nwyddau arbenigol a moethus. Tra bod hyn yn cynnal y cynhyrchion sy'n ychwanegu gwerth uwch, mae'n golygu bod y sector modurol yn y DU yn fwy agored i effeithiau economi sigledig¹⁷.
- Dangosodd arolwg diweddar o arweinwyr y diwydiant mai cryfderau mwyaf y diwydiant modurol yn y DU yw hyblygrwydd y gweithlu ac ansawdd yr adnoddau Ymchwil a Datblygu. Nid yn unig y mae'r hyblygrwydd hwn yn ei gwneud yn ddeniadol i wneuthurwyr cyfarpar gwreiddiol gynhyrchu yn y DU, mae hefyd yn helpu mewn alldro pan fo angen i gwmnïau leihau capasiti¹⁸.
- Dangosodd yr un arolwg mai un o brif anfanteision y DU yw prinder gweithwyr medrus. Mae hyn yn golygu bod diogelu swyddi yn y diwydiant, ac uwchsgilio'r gweithlu presennol, yn bwysicach fyth¹⁹.
- Ystyrir hefyd bod y gadwyn gyflenwi yn y DU hefyd wedi'i tholcio a bod yna berygl, gyda'r dirywiad parhaus mewn cyrchu'n lleol am nwyddau, y gallai cadwyn cyflenwi cydrannau'r DU (ar bob lefel) golli ei harbedion maint a'i

¹⁶ Ibid, t4.

¹⁷ Ibid, t65.

¹⁸ Ibid, t65.

¹⁹ Ibid, t66.

chael yn anoddach felly cystadlu gyda nwyddau a chhydrannau sy'n cael eu mewnfario²⁰.

- 2.2 Oherwydd anawsterau economaidd parhaol cafodd y cynllun ei ymestyn hyd at ddiwedd Mehefin 2010 pan gyfarfu'r panel i asesu'r grŵp olaf o geisiadau. Roedd cwmnïau gyda chynlluniau busnes wedi eu cymeradwyo'n gallu cyflwyno eu cynlluniau hyfforddi erbyn Gorffennaf / Awst 2010 ac yn cael tua 12 mis i gwblhau'r hyfforddiant.

Codi Ymwybyddiaeth

- 2.3 Dros y cyfnod peilot, roedd WAF a thîm o Reolwyr Perthynas AETH yn gyfrifol am godi ymwybyddiaeth o ProAct yn y sector modurol. Gwaith y Rheolwyr Perthynas oedd egluro ProAct i gwmnïau yn y sector yma a'u helpu i ddatblygu achos busnes a oedd yna'n rhan o'u cais am gymorth ProAct. O ystyried bod gan gyfran helaeth o'r cwmnïau yn y sector hwn eisoes gysylltiadau gydag AETH, roedd y broses hon yn un effeithlon iawn ac erbyn Hydref 2009 roedd tua 30 y cant o'r 100 o aelodau llawndâl o WAF a 200 cwmni arall yng Nghymru a oedd yn gysylltiedig â'r diwydiant modurol²¹ wedi cyflwyno cais am gymorth ProAct. Roedd tua 18% o'r cyflogwyr yn y sector modurol wedi clywed gyntaf am ProAct gan Fforwm Modurol Cymru²².
- 2.4 Ym Mawrth 2009 cafodd ProAct ei hymestyn i bob sector, er bod y ffocws ar weithgynhyrchu ac adeiladu. O'r pwynt hwn ymlaen, daeth cynghorwyr DAD a oedd yn gweithio ar ran APADGOS i chwarae rhan gynyddol mewn hysbysu eu cwsmeriaid presennol²³ am y cymorth gan ProAct.

²⁰ Ibid, t66.

²¹ Data o Fforwm Modurol Cymru

²² Arolwg CPC o Gyflogwyr ProAct

²³ Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi contractio tîm o gynghorwyr Datblygu Adnoddau Dynol (DAD) i adnabod pa sgiliau sydd angen i weithwyr eu datblygu i gwrdd ag anghenion busnesau; i gynorthwyo cyflogwyr i drefnu'r hyfforddiant angenrheidiol; ac i drefnu cyllid i'ch helpu i gwrdd â chost yr hyfforddiant.

2.5 Er i ProAct dderbyn cryn sylw gan y cyfryngau, y cynghorwyr DAD a'r Rheolwyr Perthynas oedd y prif gyfrwng o hyd ar gyfer rhoi gwybod am y rhaglen gyda mwy na 40% o'r cwmnïau a gefnogwyd wedi cael gwybod gyntaf am ProAct gan y naill ffynhonnell neu'r llall. Dim ond 5% o'r cwmnïau a gefnogwyd oedd wedi cael gwybod gyntaf am ProAct gan y cyfryngau lleol (tabl 2.1).

Tabl 2.1: Ffynonellau gwybodaeth am ProAct

	Nifer	%
Cysylltiadau yn LlyC a digwyddiadau a gefnogwyd ganddi	66	52%
Rheolwr Perthynas / Rheolwr Cyfrif (AETH)	25	20%
Cynghorwr DAD	24	19%
Cyswllt arall yn LlyC	9	7%
Digwyddiad rhwydweithio busnesau LlyC	7	6%
Gwefan LlyC	1	1%
Sefydliadau eraill	21	17%
Cynghorwr Datblygu Cwmni / Sgiliau Adeiladu	12	10%
Fforwm Modurol Cymru	6	5%
Sefydliadau eraill	3	2%
Ar dafod leferydd	12	10%
Cwmni arall	8	6%
Cwsmer	4	3%
Darparwr hyfforddiant	16	13%
Cyfryngau lleol	6	5%
Anhysbys	5	4%
Cyfanswm	126	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

2.6 Roedd nifer o randdeiliaid y prosiect o'r farn na ddylid marchnata ProAct yn rhagweithiol oherwydd y gallai hyn gymell cwmnïau i gyflwyno gweithio amser byr ar gyfer eu staff. Yn hytrach y consensws oedd y dylai'r cymorth fod yn fwy adweithiol gyda'r Rheolwyr Perthynas yn trafod y rhaglen gyda chwmnïau yr oeddent eisoes yn ystyried eu bod ar fin dileu swyddi neu gyflwyno gweithio amser byr.

2.7 Yn gyffredinol, roedd tafod leferydd yn ddull cymharol bwysig o ymgysylltu ac roedd un o bob deg cyflogwr wedi dod i wybod

gyntaf am ProAct naill ai gan gwmni arall neu gwsmer. Fodd bynnag, roedd rhai Rheolwyr Perthynas a chynghorwyr DAD yn ystyried y gallent fod wedi bod fymryn yn fwy gweithredol o ran adnabod a siarad gyda'r cwmnïau yng nghadwyni cyflenwi'r ymgeiswyr am ProAct – roedd y rhain wedi eu nodi yn yr achosion busnes.

- 2.8 Chwaraeodd Sgiliau Adeiladu, y Cyngor Sgiliau Sector ar gyfer y diwydiant adeiladu, hefyd rôl bwysig o ran lledaenu gwybodaeth i'w haelodau. Roedd tua 10% o'r cyflogwyr a holwyd ar gyfer y gwerthusiad (a thua 35% o'r cwmnïau yn y sector adeiladu) wedi cael gwybod gyntaf am ProAct gan un o Gynghorwyr Datblygu Cwmni y Cyngor Sgiliau Adeiladu.
- 2.9 Roedd rhanddeiliaid wedi lleisio pryderon bod darparwyr hyfforddiant yn dechrau 'hyrwyddo'r rhaglen' drwy farchnata ProAct yn weithredol i'w cwsmeriaid i gyd. Ymddengys yn wir bod tystiolaeth o hyn – dywedodd un o bob deg cyflogwr mai darparwyr hyfforddiant oedd eu ffynhonnell wybodaeth gyntaf am ProAct a nhw hefyd oedd y brif ffynhonnell wybodaeth i gwmnïau yn y sector gwasanaethau cymunedol a phersonol eraill. Roedd hyn rhannol gysylltiedig â rôl y darparwyr hyfforddiant gyda marchnata elfen Brentisiaeth y rhaglen ProAct, yn enwedig i gyflogwyr yn y sector trin gwallt.
- 2.10 Roedd y dulliau ymgysylltu hefyd yn amrywio'n helaeth yn ôl maint y cyflogwr (tabl 2.2.). Roedd cyflogwyr bach iawn gyda llai na phump o weithwyr yn llawer mwy tebygol na chyflogwyr mawr o fod wedi dod i wybod am ProAct gan ddarparwr hyfforddiant. Roedd tafod leferydd hefyd yn ffynhonnell wybodaeth bwysig i'r grŵp hwn. Mewn cyferbyniad, roedd cyflogwyr mwy yn fwy tebygol o fod wedi dod i wybod gyntaf am ProAct gan gyswllt yn LlyC neu mewn digwyddiad a gefnogwyd gan LlyC.

Tabl 2.2: Maint y cyflogwr a'r dull o ymgysylltu

	1-4		5-10		11-49		50+	
Cysylltiadau yn LlyC a digwyddiadau a gefnogwyd ganddi	8%	1	53%	14	58%	22	69%	29
Sefydliadau eraill	8%	1	15%	4	21%	8	14%	6
Ar dafod leferydd	38%	5	4%	1	11%	4	5%	2
Darparwr hyfforddiant	46%	6	19%	5	3%	1	10%	4
Cyfryngau lleol	0%	-	8%	2	8%	3	2%	1
Cyfanswm (hysbys)	100%	13	100%	26	100%	38	100%	42
Ddim yn gwybod	7							

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
 Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct. Atebwyd gan 119 allan o 126

Nodweddion y cyfranogwyr

2.11 Mae cymorth ProAct wedi canolbwyntio ar y sectorau gweithgynhyrchu ac adeiladu sydd, gyda'i gilydd, yn cyfateb i 80% o'r cwmnïau a gefnogwyd (tabl 2.3). Mae gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill hefyd wedi eu gorgynrychioli fymryn, ac yn bennaf oherwydd y gyfran uchel o drinwyr gwallt a gefnogwyd i gynnal eu hyfforddiant Prentisiaeth drwy'r rhaglen.

Tabl 2.3: Cyflogwyr a gefnogwyd yn ôl sector

Sector cyflogwyr	Cyflogwyr o Gymru		Cyflogwyr ProAct	
	Nifer	%	Nifer	%
Gweithgynhyrchu (gan gynnwys modur)	6,752	7%	124	52%
Adeiladu	11,412	11%	67	28%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	8,546	8%	21	9%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	24,601	24%	14	6%
Trafnidiaeth, storio a chyfathrebu	4,863	5%	4	2%
Adwerthu a chyfanwerthu	32,351	31%	5	2%
Mwyngloddio neu chwarelyddiaeth	302	0%	1	0%
Iechyd a gwaith cymdeithasol	12,121	12%	1	0%
Cyfanswm	103,250	100%	237	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
 Ffynhonnell: Ymchwiliad Busnes Blynyddol, 2008 a MIS ProAct

2.12 O gymharu maint y cwmnïau ProAct gyda chwmnïau o Gymru'n gyffredinol, mae'r cwmnïau mwy wedi eu gorgynrychioli a'r cwmnïau llai wedi eu tangynrychioli. Roedd hanner y cwmnïau

ProAct yn cyflogi mwy na 25 o staff o'i gymharu â dim ond 7% o'r holl gwmnïau o Gymru (tabl 2.4).

Tabl 2.4: Cyflogwyr a gefnogwyd yn ôl maint

Band maint y cyflogwr	Cyflogwyr o Gymru		Cyflogwyr ProAct	
	Nifer	%	Nifer	%
1 i 4	70,709	68%	24	10%
5 i 10	15,882	15%	52	22%
11 i 24	8,754	8%	41	17%
25 i 49	4,200	4%	29	12%
50 i 199	3,047	3%	71	30%
200 i 499	511	0%	15	6%
500+	187	0%	5	2%
Cyfanswm	103,240	100%	237	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Ymchwiliad Busnes Blynyddol, 2008 a MIS ProAct

2.13 Mae cyflogwyr yn Ne Orllewin Cymru (Sir Benfro, Sir Gâr, Abertawe a Chastell Nedd Port Talbot) wedi eu gorgynrychioli ac mae cyflogwyr yng Ngogledd Orllewin Cymru (Ynys Môn, Gwynedd, Conwy) wedi eu tangynrychioli. Mae lleoliad y cwmnïau modurol a gweithgynhyrchu yn egluro'r dosbarthiad hwn i raddau. Mae'r rhanbarthau eraill yn dangos dosbarthiad cymorth eithaf gwastad (tabl 2.5).

Tabl 2.5: Cyflogwyr a gefnogwyd yn ôl lleoliad

Lleoliad rhanbarthol y cwmni	Cyflogwyr o Gymru		Cyflogwyr ProAct	
	Nifer	%	Nifer	%
De Ddwyrain Cymru (Pen-y-bont ar Ogwr, RhCT, Merthyr Tudful, Caerffili, Blaenau Gwent, Torfaen, Sir Fynwy, Casnewydd, Caerdydd, Bro Morgannwg)	48,247	48%	107	45%
De Orllewin Cymru (Sir Benfro, Sir Gâr, Abertawe, Castell Nedd Port Talbot)	19,072	19%	78	33%
Gogledd Ddwyrain Cymru (Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Wrecsam)	12,904	13%	26	11%
Canolbarth Cymru (Ceredigion, Powys)	9,499	9%	18	8%
Gogledd Orllewin Cymru (Ynys Môn, Gwynedd, Conwy)	11,661	12%	8	3%
Cyfanswm	101,383	100%	237	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Ymchwiliad Busnes Blynyddol, 2008 a MIS ProAct

Rhesymau dros beidio â chymryd rhan

2.14 Taflodd randdeiliaid a fu'n rhan o ddarparu ProAct beth goleuni ar y rhesymau dros benderfyniad rhai cwmnïau i beidio ag ymgeisio am gymorth ProAct yn y lle cyntaf:

- Gwahaniaethau o ran sut effeithiodd y dirwasgiad ar sectorau neilltuol – dros y cyfnod rhwng Mawrth 2007 a Mehefin 2009 crebachodd y sector adeiladu yng Nghymru o 25% a chrebachodd y sector gweithgynhyrchu a'r sector bancio, cyllid ac yswiriant o 10%²⁴. Mewn cymhariaeth, crebachodd y sector dosbarthu, gwestai a bwytai o 1% a chrebachodd y sectorau trafnidiaeth a chyfathrebu a sectorau gwasanaeth eraill o 3%.
- Ymwybyddiaeth – cafodd gwybodaeth am ProAct ei lledaenu'n bennaf drwy'r Rheolwyr Perthynas ac, mewn rhai achosion, drwy'r rhwydwaith DAD. Efallai nad yw cwmnïau sydd heb Reolwr Perthynas neu gynghorwr DAD yn ymwybodol o'r rhaglen neu heb ddigon o wybodaeth am natur y cymorth.
- Biwrocratiaeth a gwaith papur – roedd hyn yn gysylltiedig â phryderon ynghylch cwblhau'r cynllun hyfforddi gan gyflogwyr llai.
- Addasrwydd yr hyfforddiant – tybiwyd bod eraill wedi cael eu cymell i beidio ag ymgeisio oherwydd eu bod yn teimlo nad oedd yr hyfforddiant y byddai ProAct yn ei gefnogi'n cyd-fynd ag anghenion y cwmni neu oherwydd nad oedd hyfforddiant priodol ar gael neu nad oedd yn cyd-fynd â'u hamserlenni.
- Y gofyniad i ddangos gweithio amser byr – nid yw gweithio amser byr yn cael ei ddefnyddio mor aml y tu allan i'r sector gweithgynhyrchu i ymdopi â llai o alw.

²⁴ Ffynhonnell: Amcangyfrifon o Swyddi Gweithwyr NOMIS yn ôl Diwydiant, Cymru

Efallai nad oedd busnesau'n ymwybodol bod y diffiniad o weithio amser byr wedi cael ei ehangu, ar ôl y cyfnod peilot, i gynnwys amser anghynhyrchol.

- Lefel y cymorth – tybiai rai rhanddeiliaid nad oedd y cymorth i nifer o gwmnïau yn nwylo tramor yn ddigon i ddarbwylllo'r rhiant gwmni i gadw eu gweithwyr. Roedd cwmnïau gyda gofynion sgiliau uwch a mwy arbenigol yn fwy tebygol o gymryd rhan er mwyn cadw eu staff.
- Y costau swyddi uwch i rai sectorau lle oedd mwy o fwlch rhwng y cymhorthdal cyflog a chost y cyflog. Roedd rhai rhanddeiliaid, er enghraifft, yn ystyried bod hyn wedi atal nifer fach o gwmnïau yn y sector TG rhag ymgeisio.
- Bod angen cadw sgiliau arbenigol – efallai nad oes gan gyflogwyr mewn sectorau gyda staff sgiliau isel neu heb sgiliau o gwbl gymaint o gymhelliad i gadw eu staff â chyflogwyr sy'n dibynnu ar weithlu medrus ac arbenigol.

3 Y Broses Ymgeisio

Crynodeb o'r Bennod

- Yn gyffredinol, roedd y cyflogwyr a holwyd yn fodlon iawn gyda'r cymorth a gawsant i baratoi'r achos busnes ac yn teimlo bod y cam yma o'r broses ymgeisio yn eithaf didrafferth.
- Ni symudodd tua thraean o'r ceisiadau ymlaen i'r cam cymeradwyo, gyda pheth amrywiad ar draws sectorau. Ceisiadau o'r sectorau gweithgynhyrchu (di-fodurol) ac adwerthu oedd y rhai mwyaf aflwyddiannus. Roedd hyn yn gysylltiedig â chael trafferth dangos gweithio amser byr, trafferth dangos cynllun addas i ddatblygu'r gweithlu neu lyfr o flaen-archebion.
- Tynnodd un o bob pum ymgeisydd yn ôl o'r broses ymgeisio. Yn y rhan fwyaf o achosion, nid oedd y rheswm dros dynnu'n ôl yn hysbys er, mewn bron i chwarter yr achosion, roedd hyn wedi digwydd am nad oedd angen y cymorth ar y cwmni mwyach oherwydd bod y sefyllfa fasnachu wedi gwella.
- Derbyniodd tua naw o bob deg ymgeisydd ProAct beth cymorth i'w helpu i baratoi eu cynllun hyfforddi. Roedd dros dri chwarter y rhai a dderbyniodd gymorth wedi derbyn y cymorth hwn gan gynghorwr DAD ond roedd lleiafrif sylweddol wedi cael eu cynorthwyo'n uniongyrchol gan ddarparwr hyfforddiant. Yn y rhan fwyaf o'r achosion hyn, roedd gan y cwmni berthynas gyda'r darparwr yn barod a syniad da o ba hyfforddiant yr oeddent am ei ddarparu. Ar y cyfan, roedd cryn fodlonrwydd gyda'r cymorth a roddwyd – roedd 84% o'r cwmnïau yn fodlon neu'n fodlon iawn gyda'r cymorth.
- Roedd yr amserlen o gyflwyno'r cais i'w gymeradwyo wedi amrywio'n eang ac roedd tua un o bob pum cais

wedi cymryd mwy nag 8 mis i'w cymeradwyo. Mae'r amserlen wedi'i chysylltu i oedi gyda phrosesu'r ffurflenni gan LlyC ac oedi gyda chwmnïau'n cyflwyno'r gwaith papur cywir. Teimlai tua phedwar o bob pum cyflogwr fod yr amserlen hyd at gymeradwyo yn rhesymol. Lle tybiwyd ei bod yn afresymol, teimlai tua 16% o'r cwmnïau fod yr oedi wedi arwain at ddileu swyddi pellach.

Paratoi'r achos busnes

- 3.1 Roedd angen i bob cwmni a oedd am gael ei ystyried ar gyfer cymorth ProAct baratoi achos busnes. Yn ei hanfod, un dudalen o A4 yw hwn sy'n cynnwys gwybodaeth gefndir sylfaenol am y cwmni a'i sefyllfa bresennol, datganiad ariannol, atodlen o flaen-archebion, swyddi posibl yn y dyfodol a gweithgareddau datblygu staff er mwyn gwireddu'r swyddi hyn.
- 3.2 I gwmnïau a oedd yn chwilio am gymorth i Brentis, mae'r achos busnes yn cynnwys manylion am y Prentis, cymwysterau a lefel y Brentisiaeth; y rhesymau pam fod y cwmni'n ystyried naill ai gweithio amser byr neu ddileu swydd y Prentis; effaith derbyn y cymorth ProAct; y sefyllfa gyda'r gweithlu sydd ar ôl; a oes angen i'r Prentis gyflawni hyfforddiant ychwanegol y tu allan i'r Brentisiaeth a thystiolaeth gan y darparwr bod y Prentis yn dod yn ei flaen yn dda a bod gan y cwmni enw da wedi'i brofi am gefnogi Prentisiaid i gwblhau.
- 3.3 O'r 107 o gwmnïau a holwyd a dderbyniodd gymorth o dan y rhaglen ProAct graidd, roedd 89% yn cofio derbyn cymorth i baratoi eu hachos busnes (Tabl 3.1).

Tabl 3.1 Cymorth i baratoi achos busnes

	Ymgeiswyr Prentisiaeth		Ymgeiswyr ProAct		Cyfanswm	
Dim cymorth	7	39%	11	11%	18	14%
O'r rhain, faint fyddai wedi hoffi derbyn cymorth	4	57%	4	36%	8	44%
Wedi erbyn cymorth	11	61%	92	89%	103	86%

Cyfanswm hysbys	18	100%	103	100%	121	100%
Ddim yn gwybod	1		4		5	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

3.4 O'r 19 o gwmnïau a holwyd a dderbyniodd gymorth o dan raglen Brentisiaeth ProAct, roedd 61% yn cofio derbyn cymorth i baratoi eu hachos busnes. Byddai ychydig dros draean o'r ymgeiswyr ar gyfer rhaglen graidd ProAct na dderbyniodd gymorth wedi hoffi cael cymorth gyda pharatoi eu cais a byddai ychydig dros hanner yr ymgeiswyr Prentisiaeth na dderbyniodd gymorth wedi hoffi cael cymorth gyda'u cais.

3.5 Y prif ffynonellau cymorth oedd gan gynghorwr DAD (54% o'r ymgeiswyr), Rheolwr Perthynas (23% o'r ymgeiswyr) neu gan Gynghorwr Datblygu Cwmni. Roedd ymgeiswyr prentisiaeth yn fwy tebygol nag ymgeiswyr eraill o dderbyn cymorth gan ddarparwr hyfforddiant, cyswllt arall yn LlyC neu gan linell gymorth ProAct (Tabl 3.2).

Tabl 3.2 Ffynonellau cymorth i baratoi achos busnes

	Ymgeiswyr Prentisiaeth		Ymgeiswyr ProAct		Cyfanswm	
Cynghorwr DAD	3	30%	52	57%	55	54%
Rheolwr Perthynas / Rheolwr Cyfrif (AETH)	1	10%	22	24%	23	23%
Cynghorwr Datblygu Cwmni (Sgiliau Adeiladu)	2	20%	6	7%	8	8%
Cyswllt arall yn LlyC	1	10%	4	4%	5	5%
Darparwr hyfforddiant	1	10%	4	4%	5	5%
Llinell gymorth ProAct	2	20%	0	0%	2	2%
Sefydliadau eraill	0	0%	2	2%	2	2%
Cwmni arall	0	0%	1	1%	1	1%
Cyfanswm hysbys	10	100%	91	100%	101	100%
Ddim yn gwybod	9		16		25	
Cyfanswm	19		107		126	

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

3.6 Roedd y mwyafrif llethol (89%) o'r rhai a dderbyniodd gymorth yn fodlon gydag ansawdd y cymorth ac yn teimlo bod y cam yma o'r broses ymgeisio yn gymharol ddi-drafferth (Tabl 3.3).

Tabl 3.3. Bodlonrwydd gydag ansawdd y cymorth

	Ymgeiswyr Prentisiaeth		Ymgeiswyr ProAct		Cyfanswm	
Bodlon iawn	4	36%	52	63%	56	60%
Bodlon	5	45%	22	27%	27	29%
Y naill na'r llall	1	9%	4	5%	5	5%
Anfodlon	1	9%	4	5%	5	5%
Cyfanswm hysbys	11	100%	82	100%	93	100%
Ddim yn gwybod	8		15		23	
Cyfanswm	19		107		126	

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

3.7 Fel y dywedodd un cwmni *'roedd yn weddol hawdd paratoi'r achos busnes a chawsom ein cymeradwyo y tro cyntaf...dylech wybod yr holl bethau hyn beth bynnag os ydych yn rhedeg busnes'*. Dywedodd tua 7% o gwmnïau eu bod yn anfodlon. Y prif reswm a roddwyd oedd natur y peilot a bod y cymorth yn gyfyngedig oherwydd bod pyst y goliau a'r ffurflenni'n newid o hyd, ac nid oedd unrhyw wahaniaeth sylweddol o ran bodlonrwydd rhwng gwahanol ddarparwyr y cymorth.

Rhesymau dros wrthod ceisiadau

3.8 Ni chyflawnodd y gwerthusiad hwn unrhyw ymchwil sylfaenol gyda chyflogwyr a fu'n aflwyddiannus yn eu cais i'r rhaglen ProAct. Fodd bynnag, gallwn gasglu peth gwybodaeth am y rhesymau pam na symudodd rai ceisiadau i'r cam nesaf drwy ddadansoddi nodiadau'r ceisiadau sy'n cynnwys rhesymau'r Panel ProAct dros wrthod ceisiadau.

3.9 Dros gwrs y rhaglen o Ionawr 2009 hyd at y dyddiad cau ar gyfer ceisiadau ym Mehefin 2010, derbyniodd y tîm ProAct 426 o geisiadau gan gwmnïau'n chwilio am gymorth, yn ôl data MIS ProAct . Yng Ngorffennaf 2010, roedd ychydig dros draean o'r ceisiadau heb symud i'r cam nesaf, naill ai am eu bod wedi methu'r meini prawf ar gyfer cymhwyso neu wedi tynnu'n ôl. Roedd y gweddill wedi cael eu cymeradwyo a naill ai wedi cael cyllid wedi'i ddyrannu iddynt neu'n aros i symud i'r cam nesaf

(dylid cydnabod na wnaeth pob un o'r cwmnïau hyn, yn y diwedd, dderbyn y cymorth ProAct am amryw o resymau – gweler 3.15)

Tabl 3.4: Cyfraddau cymeradwyo yn ôl sector

	Nifer o geisiadau	% wedi symud ymlaen	% wedi methu / diwygio difrifol	% wedi tynnu'n ôl
Adeiladu	133	71%	20%	9%
Gweithgynhyrchu (nid modurol)	138	55%	32%	13%
Gweithgynhyrchu (modurol)	91	73%	13%	14%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	30	73%	20%	7%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	15	53%	20%	27%
Adwerthu a chyfanwerthu	13	31%	46%	23%
Trafnidiaeth, storio a chyfathrebu	4	75%	25%	0%
Iechyd a gwaith cymdeithasol	1	100%	0%	0%
Mwyngloddio neu chwarelyddiaeth	1	100%	0%	0%
Cyfanswm	427	65%	22%	12%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Penderfyniadau Panel MIS ProAct.

3.10 Roedd cyfran y ceisiadau na symudodd ymlaen i'r cam nesaf yn amrywio yn ôl sector (tabl 3.4). Y ceisiadau o'r sectorau gweithgynhyrchu (di-fodurol) ac adwerthu oedd fwyaf aflwyddiannus ar 32% am y naill a 46% am y llall.

3.11 Mae Tabl 3.5 yn amlinellu'r prif resymau pam na symudodd y ceisiadau ymlaen i'r cam nesaf. Mewn 15% o achosion, cafwyd trafferth gyda dangos gweithio amser byr. Cafodd hyn effaith wahaniaethol yn ôl sector - dim ond 4% o geisiadau o'r sector modurol fethodd â symud i'r cam nesaf am y rheswm hwn o'i gymharu â 14% o geisiadau o'r sector adeiladu, 20% o geisiadau gan y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes, 23% o geisiadau o sectorau gweithgynhyrchu eraill a 39% o geisiadau o'r sector adwerthu a chyfanwerthu.

3.12 Mewn 7% o achosion, nid oedd yr ymgeisydd yn gallu darparu cynllun addas ar gyfer datblygu'r gweithlu. Mewn rhai achosion roedd hyn yn gysylltiedig â diffyg cynllun hyfforddi, dro arall â

methiant i ddangos sut allai'r hyfforddiant gefnogi'r cyfleoedd datblygu busnes a nodwyd yn yr achos busnes. Mewn nifer o achosion, cyfeiriwyd y cwmnïau hyn at gymorth o dan raglenni datblygu'r gweithlu eraill y tybiwyd eu bod yn fwy perthnasol.

Tabl 3.5: Rhesymau dros wrthod ceisiadau

	Nifer	%
Ymgeisydd yn tynnu'n ôl o'r cais / dim ymateb i ymholiadau	77	18%
Trafferth gyda dangos gweithio amser byr	63	15%
Methu dangos cynllun addas ar gyfer datblygu'r gweithlu	31	7%
Methu dangos hyfywedd ariannol i'r dyfodol / llyfr blaen-archebion	27	6%
Methu dangos angen ariannol am y cymorth	15	4%
Ddim yn cael ei ystyried i fod yn sector blaenoriaeth	2	1%
Cyfanswm nifer y ceisiadau	426	-

Ffynhonnell: Penderfyniadau Panel MIS ProAct, ymatebion lluosog, nid yw'r celloedd yn adio i roi 100%

3.13 Roedd cael trafferth dangos hyfywedd ariannol i'r dyfodol yn broblem i 6% o'r ymgeiswyr. Roedd hyn yn ymddangos i fod yn fwy o broblem i'r sector gweithgynhyrchu gyda 10% o'r ceisiadau heb symud ymlaen am y rheswm hwn. Dim ond 2% o geisiadau o'r sector modurrol a 6% o geisiadau o'r sector adeiladu fethodd â symud ymlaen am y rheswm hwn.

'Roedd pryderon am ein ffigurau ariannol...roeddem wedi cael ein prynu a'n gwerthu ddwywaith cyn ProAct yn y 3 mlynedd diwethaf a dangosodd y newid dwylo diwethaf ased negyddol damcaniaethol yn y llyfrau sy'n eithaf cyffredin pan fydd cwmni'n cael ei brynu. Helpodd y cynghorwr DAD a'r Rheolwr Perthynas ni i egluro hyn ond, yn anffodus, erbyn inni gael ein cymeradwyo roeddem yn llawer prysurach a chawsom drafferth dod o hyd i amser ar gyfer yr hyfforddiant'. (Sector modurrol, 50 – 199 o weithwyr).

'Roedd angen eglurhad parhaus ar yr achos busnes a chymrodd pum ymgais cyn iddo gael ei gymeradwyo, a wnaeth y broses ymgeisio'n un go faith. Roedd ein hyfywedd ariannol yn ocê o'r cyfrifon a'n trosiant yn

edrych yn dda, er nad oedd unrhyw elw canrannol...roedd yn anodd dangos beth fyddai'n digwydd dros y 6 mis nesaf oherwydd mae contractau'n bethau byr-rybudd iawn' (Sector adeiladu, 25-49 o weithwyr).

3.14 Roedd tua 4% o gwmnïau'n methu dangos angen ariannol am y cymorth. Ceisiadau o'r sector gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes, ac o'r sector adwerthu a chyfanwerthu oedd y rhan fwyaf o'r rhain gyda 13% ac 8% wedi eu gwrthod am y rheswm hwn.

Tabl 3.6: Rhesymau dros dynnu'r cais yn ôl

	Nifer	%
Heb dynnu'n ôl	339	80%
Dim ymateb i ymholiadau	49	12%
Dim angen y cymorth mwyach / ddim yn gweithio amser byr mwyach	20	5%
Cwmni wedi cau	12	3%
Wedi dileu swyddi yn hytrach	3	1%
Trafferth dod o hyd i hyfforddiant priodol	3	1%
Cyfanswm yr achosion	426	100%

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: MIS ProAct

3.15 Tynnodd un o bob pum ymgeisydd yn ôl o'r broses ymgeisio (tabl 3.6). Mewn 12% o achosion, roedd y rheswm dros dynnu'n ôl yn anhysbys heb ddim cyswllt pellach gyda'r ymgeisydd. Mewn 5% o achosion, teimlai'r cwmni nad oedd angen y cymorth mwyach oherwydd bod yr amodau busnes wedi gwella ac nid oeddent mwyach yn defnyddio gweithio amser byr. Mewn 3% o achosion, roedd y cwmni wedi cau neu wedi cael ei roi yn nwylo'r gweinyddwyr. Roedd rhesymau eraill dros dynnu'n ôl yn cynnwys penderfynu dileu swyddi yn lle cyflwyno gweithio amser byr, a thrafferth dod o hyd i hyfforddiant priodol.

Paratoi'r cynllun hyfforddi

3.16 Ar ôl cymeradwyo'r cynllun busnes, roedd y cynghorwyr DAD yn gyfrifol am helpu cwmnïau a oedd yn derbyn cymorth o dan y rhaglen ProAct graidd (di-Brentisiaeth) i ddod o hyd i gyrsiau

hyfforddi priodol ac i gwblhau'r cynllun hyfforddi. Fel rhan o'r achos busnes, gofynnir i'r ymgeisydd adnabod cyfleoedd busnes a meysydd lle gallai'r hyfforddiant o dan y rhaglen ProAct helpu i gefnogi'r cyfleoedd hyn. Rhan allweddol o rôl y cynghorwyr DAD felly yw sicrhau bod yr hyfforddiant a ddewisir yn cysylltu i'r amcanion busnes hyn.

3.17 Yn gyffredinol, derbyniodd 91% o ymgeiswyr ProAct beth cymorth i'w helpu i baratoi eu cynllun hyfforddi. Ym mhob un o'r achosion heblaw am un lle na dderbyniwyd cymorth, roedd hyn ar gais y cwmni neu wedi'i gysylltu i faterion cyllido²⁵. Roedd dros dri chwarter y cyflogwyr a gefnogwyd yn ein harolwg wedi gweithio gyda chynghorwr DAD, ond roedd lleiafrif sylweddol (15%) wedi derbyn cymorth yn uniongyrchol gan ddarparwr hyfforddiant. Yn y rhan fwyaf o'r achosion hyn, roedd gan y cwmni berthynas gyda'r darparwr yn barod a syniad da o ba hyfforddiant yr oeddent am ei ddarparu:

'Gwyddom beth oedd ein hanghenion hyfforddi a roeddem wedi gweithio gyda Choleg Abertawe yn y gorffennol. Dywedasom wrth y coleg ein bod eisiau i'r hyfforddiant ganolbwyntio ar ddatrys problemau, gweithio mewn tîm a hyfforddiant i'r staff cynnal a chadw, ac aethant ati i roi pecyn at ei gilydd inni' (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

3.18 Roedd ffynonellau cymorth eraill yn cynnwys Cynghorwyr Datblygu Cwmni ar gyfer cwmnïau yn y sector adeiladu, a Rheolwyr Perthynas (tabl 3.7).

²⁵ Mae cyngor y cynghorwyr DAD yn cael ei ariannu o dan reolau de-minimus. Mewn sefyllfa lle mae'r cwmni eisoes wedi derbyn yr uchafswm cyllid de-minimus mewn blynyddoedd blaenorol, ni ellir darparu'r cyngor hwn yn ddi-dâl.

Tabl 3.7 Y brif ffynhonnell cymorth i baratoi'r cynllun hyfforddi

	Nifer	%
Cynghorwr DAD	71	75%
Darparwr hyfforddiant	14	15%
Cynghorwr Datblygu Cwmni (Sgiliau Adeiladu)	5	5%
Cyswllt arall yn LlyC	3	3%
Rheolwr Perthynas / Rheolwr Cyfrif (AETH)	2	2%
Cyfanswm (hysbys)	95	100%
Anhysbys	2	
Cyfanswm yn derbyn cymorth gyda'u cynllun hyfforddi	97	
Heb gael cymorth	10	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct (ac eithrio'r cwmnïau hynny a oedd yn derbyn cymorth gan elfen Brentisiaeth y rhaglen).

3.19 Derbyniodd bron i ddwy ran o dair o'r cwmnïau gymorth i'w helpu i nodi eu hanghenion datblygu'r gweithlu (tabl 3.8). Er bod y mwyafrif yn amlwg wedi gwerthfawrogi'r cymorth hwn: *'treuliodd ychydig o amser yn trafod beth oedd ein hanghenion hyfforddi gyda ni ac awgrymodd rai meysydd newydd inni edrych arnynt a lle i ddod o hyd i hyfforddiant yn lleol'*, nid oedd angen y cymorth hwn ar gyfran helaeth o'r traean arall. Yn y rhan fwyaf o achosion, naill ai oherwydd eu bod eisoes wedi derbyn cymorth drwy'r Rhaglen Datblygu'r Gweithlu neu oherwydd bod gan y busnes wybodaeth glir eisoes am ei anghenion datblygu'r gweithlu:

'Roedd o'n iawn, gadawodd o imi i benderfynu beth oeddwn ei eisiau, gwyddwn ba sgiliau oeddem yn brin ohonynt a beth oedd angen symud ymlaen arno' (Sector gweithgynhyrchu, 11-14 o weithwyr)

Tabl 3.8 Cymorth a dderbyniwyd

	Wedi derbyn cymorth		Byddent wedi hoffi derbyn cymorth (ychwanegol)	
	Nifer	% o'r rhai hysbys	Nifer	% o'r rhai yn derbyn cymorth
Diagnostig o anghenion datblygu'r gweithlu	56	62%	6	11%
Adnabod hyfforddiant i gwrdd ag anghenion	68	75%	8	12%
Dewis y ddarpariaeth hyfforddi	64	70%	5	8%
Cyngor ar waith papur	81	89%	5	6%
Cymorth gyda chwblhau'r gwaith papur	30	33%	15	50%
Cyfanswm a gefnogwyd	91	-	-	-
Anhysbys	6			

Cyfanswm	97
Heb gael cymorth	10

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct. Gall cwmnïau dderbyn mwy nag un math o gymorth. Nid oedd cwmnïau Prentisiaeth ProAct yn gymwys i dderbyn y cymorth hwn.

3.20 Cafodd dri chwarter y 91 o gwmnïau, a allai gofio'r math o gymorth yr oeddent wedi'i dderbyn, gymorth i adnabod mathau arbennig o hyfforddiant i gwrdd ag anghenion wedi eu nodi a derbyniodd 70% gymorth i ddewis y ddarpariaeth hyfforddi. Er bod gan gyfran dda o'r cwmnïau syniad da'n barod o ba ddarpariaeth oedd ar gael, roedd y mwyafrif llethol yn credu bod cyngor y cynghorwyr DAD wedi ychwanegu gwerth:

'Roeddem wedi gweithio gyda (enw'r cynghorwr DAD) am rai blynyddoedd ac roedd gennym eisoes gynllun datblygu busnes yn ei le. Helpodd ni i fireinio'r cynllun hwn ac i adnabod darpariaeth hyfforddi. Roeddem eisoes yn adnabod y rhan fwyaf o'r darparwyr o brofiad blaenorol, ond mi wnaethom ofyn iddo am rai argymhellion a phenderfynwyd newid rhai o'n syniadau o ganlyniadau' (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

'Gwyddom yn fras beth oeddem ei eisiau ond buom yn trafod ein syniadau gyda (enw'r cynghorwr DAD) ac fe gynigiodd gyngor defnyddiol iawn gan gynnwys cyflawni'r hyfforddiant marchnata ar lefel uwch. Nid wyf yn meddwl y byddem wedi cael gymaint allan ohono pe na byddem wedi gwneud y newid hwn (Sector Gwasanaethau Ariannol, Eiddo a Busnes, 11-24 o weithwyr)

3.21 Derbyniodd bron i 90% o'r cwmnïau a holwyd gyngor ar sut i gwblhau'r gwaith papur a derbyniodd tua thraean gymorth hefyd gyda chwblhau'r gwaith papur. Byddai hanner y cwmnïau hyn wedi hoffi derbyn cymorth ychwanegol gyda chwblhau'r gwaith papur a hyn, yn ôl pob golwg, oedd y prif bryder gan y cyfranogwyr.

Tabl 3.9. Bodlonrwydd gyda'r cymorth

	Bodlon iawn	Bodlon	Y naill na'r llall	Anfodlon	Anfodlon iawn	Cyfanswm
Cynghorwr DAD	63%	22%	6%	6%	3%	68
Darparwr hyfforddiant	64%	21%	7%	7%	0%	14
Cynghorwr Datblygu Cwmni	40%	60%	0%	0%	0%	5
Cyswllt arall yn LlyC	100%	0%	0%	0%	0%	3
Rheolwr Perthynas / Rheolwr Cyfrif	50%	50%	0%	0%	0%	2
Cyfanswm	63%	24%	5%	5%	2%	92
Anhysbys						5
Cyfanswm yn derbyn cymorth						97
Heb gael cymorth						10

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

3.22 Ar y cyfan, roedd cryn fodlonrwydd gyda'r cymorth a roddwyd – roedd 84% o'r cwmnïau a holwyd yn fodlon neu'n fodlon iawn gyda'r cymorth. Lleisiwyd anfodlonrwydd gyda'r cymorth gan 7% o gwmnïau ac roedd hyn yn bennaf oherwydd lefel y cymorth a roddwyd:

'Byddwn wedi hoffi pe bai'r [cynghorwr DAD] wedi cael mwy o amser gyda ni er mwyn iddi ennill dealltwriaeth fwy ymarferol o'r busnes a'n helpu i gynhyrchu'r cynllun hyfforddi' (Sector gweithgynhyrchu, 500+ o weithwyr)

Y broses gymeradwyo

3.23 Roedd yr amser o gyflwyno'r achos busnes i gymeradwyo'r cynllun hyfforddi wedi amrywio'n eang (tabl 3.10). Roedd ychydig dros 40% o geisiadau ProAct wedi eu cymeradwyo o fewn deufis, a chwarter wedi eu cymeradwyo o fewn pedwar mis yn ôl data MIS ProAct ar gyfer y cwmnïau a holwyd yn yr arolwg. Roedd ymhell dros dri chwarter (79%) wedi eu cymeradwyo o fewn saith mis.

Tabl 3.10 Amserlen gymeradwyo

	Ceisiadau prentisiaeth	Ceisiadau ProAct	Ceisiadau ProAct			
			Adeiladu	Gweith'chu	Modurol	Eraill
Llai na deufis	50%	41%	28%	33%	53%	50%
3-4 mis	13%	25%	28%	27%	22%	22%
5-7 mis	25%	13%	16%	20%	6%	11%
8+ mis	13%	21%	28%	20%	19%	17%
Cyfanswm (hysbys)	8	105	25	30	32	18
Anhysbys	11	2				
Cyfanswm	19	107				

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
 Ffynhonnell: Data Log Ceisiadau ProAct wedi'i gyfateb i arolwg cyflogwyr CPC

3.24 Roedd amrywiadau o ran faint o amser a gymrodd i gymeradwyo ceisiadau, gyda gwahaniaethau rhwng sectorau. Roedd dros hanner y ceisiadau o'r sector modurol a sectorau 'eraill' wedi eu cymeradwyo o fewn deufis o'i gymharu â thraean o geisiadau o'r sector gweithgynhyrchu a 28% o geisiadau o'r sector adeiladu. Roedd yr amserlen ar gyfer cymeradwyo ceisiadau Prentisiaeth fymryn yn fyrrach – roedd hyn i'w ddisgwyl o ystyried nad oedd angen cynllun hyfforddi ar y ceisiadau hyn.

3.25 Ar y cyfan, teimlai 79% o'r ymgeiswyr ProAct a 70% o'r ymgeiswyr Prentisiaeth fod yr amserlen o gyflwyno'r cais i'w gymeradwyo yn rhesymol. Roedd y mwyafrif o gwmnïau a oedd yn anfodlon gyda'r amserlen wedi profi oedi gyda chymeradwyo eu hachos busnes. Nid yw'n glir a oedd yr oedi hwn oherwydd prosesu LlyC neu oherwydd yr amser a gymrodd y cwmni i gyflwyno ei waith papur – yr amser cyfartalog rhwng cyflwyno a chymeradwyo ceisiadau oedd 11 wythnos i rai a ddywedodd fod yr amserlen yn rhesymol, a bron ddwbl hynny (21 wythnos) i rai a ddywedodd fod yr amserlen yn afresymol. Roedd yr ymatebion hyn hefyd wedi eu dylanwadu gan ddisgwyliadau'r cyflogwyr – roedd traean o'r rhai a ddywedodd fod yr amserlen yn afresymol wedi cael eu cymeradwyo o fewn 8 wythnos.

Tabl 3.11: Barn am yr amserlen gymeradwyo

	Ceisiadau Prentisiaeth		Ceisiadau ProAct		Cyfanswm	
Amserlen yn rhesymol	14	78%	78	79%	92	79%
Amserlen yn afresymol	4	22%	21	21%	25	21%
Cyfanswm (hysbys)	18		99		117	
Anhysbys	1		8		9	
Cyfanswm	19		107		126	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

3.26 Gofynnwyd i'r cwmnïau nodi unrhyw effeithiau oherwydd unrhyw oedi gyda chymeradwyo. Dim ond 3% o'r cwmnïau a deimlai fod yr oedi wedi arwain at ddileu mwy o swyddi. Roedd 3% arall yn ystyried bod yr oedi wedi arwain naill ai at ddiffyg perthnasedd neu drafferth yn cwblhau'r hyfforddiant:

'O fewn yr amser hwnnw roedd rolau rhai o'r staff wedi newid ac nid oedd yr hyfforddiant cymeradwy yn 100% berthnasol...er enghraifft, symudodd ein rheolwr prosiect i rôl ddylunio ond roedd i lawr i dderbyn hyfforddiant rheolwr prosiect (Sector adeiladu, 25-49 o weithwyr)

4 Y Galw am Hyfforddiant a'r Ddarpariaeth

Crynodeb o'r Bennod

- Roedd y cyfweiliadau gyda chyflogwyr ProAct wedi tynnu sylw at yr ystod eang o hyfforddiant a gyflawnwyd drwy'r rhaglen. Roedd y gofyniad bod 90% o'r hyfforddiant i'w achredu wedi'i ddehongli'n gymharol hyblyg ac roedd bron i dri chwarter y cyfranogwyr wedi achub ar y cyfle i gyflawni hyfforddiant i ddiwallu angen penodol gan y diwydiant. Fodd bynnag, roedd peth tystiolaeth i awgrymu nad oedd pob cyflogwr wedi cael cynnig yr un lefel o hyblygrwydd a dywedodd leiafrif bychan o'r cwmnïau y byddent wedi hoffi cyflawni mwy o hyfforddiant heb ei achredu.
- Roedd mathau eraill o hyfforddiant a gyflawnwyd yn gyffredin yn cynnwys hyfforddiant iechyd a diogelwch, hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth, technoleg gwybodaeth, technegau gwella busnes a chysiau Hyfforddi'r Hyfforddwr.
- Mewn tua thraean o'r achosion, cafodd y cyngor a roddwyd gan gynghorwr DAD effaith gadarnhaol ar yr hyfforddiant a ddewisodd y cwmni. Er bod gan y cwmni, yn y mwyafrif o achosion, syniad eithaf clir yn barod o'r math o hyfforddiant oedd ei angen arnynt, roedd hyn weithiau'n gysylltiedig â chymorth blaenorol gan gynghorwr DAD drwy'r Rhaglen Datblygu'r Gweithlu.
- Darparodd draean o'r cwmnïau a holwyd rywfaint o hyfforddiant yn fewnol. Ar waetha'r gyfran gymharol isel o hyfforddiant a ddarparwyd yn y ffordd hyn, roedd y cwmnïau hyn yn amlwg yn falch o'r cyfle i sicrhau bod yr hyfforddiant yn berthnasol i anghenion y busnes.
- Ar y cyfan roedd cwmnïau'n fodlon gyda lefel yr hyblygrwydd o ran unrhyw newidiadau oedd angen eu

gwneud i'r cynllun hyfforddi, gydag ychydig dros dri chwarter ohonynt yn fodlon neu'n fodlon iawn gyda'r broses hon.

- Ar y cyfan, roedd cyflogwyr yn fodlon iawn gydag ansawdd yr hyfforddiant a hyblygrwydd y ddarpariaeth gyda 90% o'r cwmnïau a holwyd yn dweud eu bod yn fodlon neu'n fodlon iawn. Roedd peth gwahaniaeth mewn lefelau bodlonrwydd gyda'r ddarpariaeth Addysg Bellach a chan y sector preifat – dywedodd 97% o gwmnïau eu bod yn fodlon gyda'r ddarpariaeth gan y sector preifat o'i gymharu â 76% o gwmnïau a oedd yn fodlon gyda'r hyfforddiant Addysg Bellach.
- Mae gwahaniaeth clir yn lefel ychwanegedd y cymorth hyfforddiant gan ddibynnu ar y math o gwrs a gyflawnwyd. Hyfforddiant mewn technegau cynhyrchu Lean, Hyfforddi'r Hyfforddwr ac arweinyddiaeth & rheolaeth oedd â'r lefelau uchaf o ychwanegedd a chysiau iechyd a diogelwch a gweithredwr wagen fforchodi oedd â'r lleiaf o ychwanegedd.
- Cefnogodd ProAct 211 o Brentisiaid mewn 19 o gwmnïau i aros yn eu swydd o leiaf hyd nes oeddent wedi cwblhau eu cymwysterau. Mae tua 68% eisoes wedi cwblhau ac roedd 12 arall (6%) yn dal i fod gyda'u cyflogwr ond heb eto gwblhau eu Prentisiaeth, ar adeg yr arolwg.
- Gofynnwyd i gwmnïau faint fyddent wedi'i wario ar hyfforddiant a gefnogwyd gan ProAct pe na bai'r cymorth wedi bod ar gael. Ar y cyfan, roedd y cwmnïau a holwyd yn tybio mai dim ond 4% o'r cyllid ProAct fyddai'r cwmni wedi'i ddarparu i gefnogi'r hyfforddiant pe na bai'r cymorth wedi bod ar gael.

Trosolwg ar y ddarpariaeth hyfforddi

4.1 Roedd yr hyfforddiant a gefnogwyd drwy ProAct wedi'i lunio gan ddau gymhelliad craidd:

- y rhesymeg seiliedig ar y cyflogwr i sicrhau bod yr hyfforddiant wedi'i gysylltu'n agos ag anghenion y busnes tra'n helpu'r cwmni i aros yn gystadleuol yn barod ar gyfer yr adferiad; a
- y rhesymeg seiliedig ar weithwyr i ddarparu sgiliau trosglwyddadwy i'r staff fel eu bod yn treulio llai o amser allan o'r farchnad lafur os oes raid i'r cwmni ddileu swyddi neu os ydynt yn dewis symud at gyflogaeth arall

4.2 O ran yr olaf, disgwylir i weithwyr ddilyn rhaglenni neu fodiwlau hyfforddiant achrededig sy'n arwain at amrywiol gymwysterau. Fodd bynnag, mae'r gofyniad hwn wedi cael ei ddehongli'n gymharol hyblyg:

- Mewn rhai achosion, cafodd y cwmni wybod bod angen achredu 90% o'r hyfforddiant a gefnogir;
- Mewn achosion eraill, roedd y cwmni wedi cael cyflawni hyfforddiant os gallodd brofi ei fod yn cwrdd â safonau'r diwydiant;
- Neu fod y cwmni wedi derbyn cymorth i fapio unedau'r rhaglen i Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru.

4.3 Yn yr achos olaf, gall ProAct ganiatáu'r gost o gofrestru, asesu ac achredu hyfforddwyr mewnol ar ôl iddynt gwblhau rhaglen Hyfforddi'r Hyfforddwr achrededig.

Cwmni A, Sector Gweithgynhyrchu, 100-249 o weithwyr

Mae'r cwmni wedi sefydlu ers tua 10 mlynedd ac yn gwneud cynhyrchion electroneg yn bennaf i'r diwydiant modurol, gyda chwsmeriaid wedi eu lleoli yn Ewrop, Asia a'r Unol Daleithiau.

Cawsant wybod am ProAct gan eu cynghorwr DAD yn Ionawr 2009 a chawsant eu cymeradwyo yn Awst 2009. Yn ystod y broses ymgeisio, oherwydd cwmpwsiad siarp mewn archebion, bu'n rhaid i'r cwmni ddileu tua 50 o

swyddi. Rai blynyddoedd yn ôl, roedd gan y cwmni dros 300 o staff ac ers hynny mae wedi profi lleihad graddol mewn archebion ac yn nifer eu staff. Oherwydd y prosesau gweithgynhyrchu parhaus sy'n golygu nad oedd cau'n rhannol yn opsiwn, penderfynodd y cwmni gau am ddau gyfnod, un ar ddiwedd 2008 a'r llall ar ddechrau 2009, am wythnos ar y tro.

Y cwmni oedd wedi arwain ar ddewis yr hyfforddiant. Cafodd y cwmni gymorth gan gynghorwr DAD i ddod â phopeth at ei gilydd ac i roi arweiniad ar fodloni gofynion ProAct: *'roeddem eisiau cyflawni cyrsiau diwydiant-benodol, ond roedd llawer o'r rhai yr oedd gennym ddiddordeb ynddynt heb eu hachredu. Roedd y cynghorwr DAD yn gymorth mawr o ran egluro y gellid cynnwys cyrsiau diwydiant-benodol ar yr amod eu bod yn benodol i anghenion y busnes, er enghraifft cymhwyster sodro sy'n cael ei gydnabod gan y diwydiant'*.

Cyn ProAct, roedd yr hyfforddiant wedi'i gysylltu'n bennaf i safonau'r diwydiant, er enghraifft ISO 14001, archwilyr TS, cymorth cyntaf a hyfforddiant cydymffurfio arall. Roeddent hefyd wedi darparu mân-brentisiaeth fewnol fel y gallai gweithredwyr ddod yn dechnegwyr. Mae llawer o'r hyfforddiant yn y gorffennol wedi'i gefnogi drwy Raglen Datblygu'r Gweithlu y Cynulliad ac mae'r cwmni'n credu, heb y cymorth dros gyfnod y dirwasgiad, y byddai'r hyfforddiant wedi mynd yn ddim bron.

Defnyddiwyd cymorth ProAct i drefnu bod yr holl weithredwyr cynhyrchu a staff cymorth yn derbyn hyfforddiant NVQ lefel 2 mewn Technegau Gwella Busnes. Y rhesymeg oedd atgyfnerthu'r egwyddor bod technegau gweithgynhyrchu Lean nid yn unig yn berthnasol i weithredwyr cynhyrchu ond yn bwysig i bob adran. Aeth y staff i gyd ar gwrs Gweithio'n Ddiogel yr IOSH hefyd, a bu'r peirianwyr ar gwrs Rheoli'n Ddiogel yr IOSH a chwrs Belt Werdd Sigma Chwech.

O ganlyniad i'r hyfforddiant, cafwyd nifer o effeithiau:

- Datblygu cynnyrch newydd: Ar hyn o bryd mae'r cwmni'n lansio cynnyrch newydd ac mae'r hyfforddiant wedi helpu gyda'r sylfaen ar ei gyfer, er enghraifft drwy sicrhau pan fydd lein newydd yn cyrraedd a phawb yn brysur bod prosesau'n cael eu rheoli mor effeithlon â phosibl.
- Morâl y staff: mae'r rheolwyr a'r staff yn credu bod yr hyfforddiant yn ddiau wedi helpu morâl:
- *'roedd pawb wedi dechrau anobeithio ac mae gallu cynnig hyfforddiant i bobl wedi helpu unigolion i deimlo'n fwy sicr pan oedd eraill yn colli eu gwaith'*. (Rheolwr Gyfarwyddwr)
- *'mae dileu'r swyddi a'r ailstrwythuro wedi cael effaith negyddol iawn ac roedd ProAct yn cael ei weld fel peth cadarnhaol – gan ddangos bod y cwmni'n sefydlog ac yn gweithio i wella a'i fod yn dod allan o'r dirwasgiad yn gryfach drwy fuddsoddi'n ôl yn y bobl'* (Arweinydd Sifft Gweithgynhyrchu)
- Lleihad mewn costau: Mae'r NVQ mewn Technegau Gwella Busnes wedi arwain at welliannau i drefniadaeth y gweithle ac ymwybyddiaeth y gweithredwyr o wastraff. Mae trefniadaeth y gweithle wedi cynnwys gosod allan y lein gynhyrchu i'w gwneud yn fwy trefnus – er enghraifft, dangosodd ymarferion cychwynnol y gellid dychwelyd deunyddiau ar lawr y siop i'r warws, gan roi elw clir amlwg drwy fod angen archebu llai. Mae'r cwmni hefyd wedi dod â mwy o'i waith yn fewnol – mae ProAct wedi talu am hyfforddiant archwiliwr arweiniol i'r rheolwr ansawdd fel ei fod yn awr yn gymwys i hyfforddi

pobl i fod yn archwilyr. Mae'r peiriannydd TG yn awr yn fwy hunan-ddibynnol ac mae angen rhoi llai o waith i gontractwyr allanol:

- *'Roedd ProAct yn newyddion gwych oherwydd nid oeddwn wedi cael unrhyw hyfforddiant ers 3-4 blynedd a gofynnais a allwn gyflawni hyfforddiant cronfa ddata'r gweinydd SQL. Roedd y cwrs hwn yn bwysig oherwydd mae gan lawer o'n systemau y gronfa ddata yma yn sail iddynt - cyflogau, systemau cynhyrchu, Adnoddau Dynol, ac ati. Fel yr unig aelod o staff TG, mae'n bwysig fy mod yn gwybod am y system hon ac wrth gyflawni'r hyfforddiant sylwais nad oedd y gronfa ddata'n creu data wrth gefn yn iawn, gyda'r perygl o lygru a fyddai golygu colli data. Mae'r hyfforddiant wedi golygu fy mod wedi gallu cywiro'r broblem. Mae hefyd yn cymryd llai o amser imi weinyddu'r system ac mae gennyf lawer mwy o hyder ynof fy hun yn awr'* (Peiriannydd TG).

Mae'r swyddi a gollwyd ar ddechrau 2009 wedi golygu ei bod wedi cymryd mwy o amser i'r cwmni gael ei draed ato eto oherwydd bod sgiliau allweddol wedi cael eu colli. Ond heb y cymorth ProAct, mae'r Rheolwr Gyfarwyddwr yn credu y byddai'n rhaid i'r cwmni fod wedi dileu chwe swydd arall: *'Credaf fod y cymhorthdal cyflog yn bwysig iawn i helpu i sefydlogi ein llif arian oherwydd bod cwsmeriaid yn talu'n hwyr'.* Ar hyn o bryd mae'n darogan y bydd y cwmni, erbyn y Gwanwyn 2011, yn fwy proffidiol. Mae'r staff yn awr yn eu holau'n gweithio i'w capasiti llawn ac yn ddiweddar mae'r cwmni wedi recriwtio staff dros dro i gyflenwi'r llyfr archebion.

4.4 Roedd y cyfweiliadau gyda chyflogwyr ProAct wedi tynnu sylw at yr ystod eang o hyfforddiant a gyflawnwyd drwy'r rhaglen. Hyfforddiant diwydiant-benodol oedd yr un mwyaf cyffredin, a gyflawnwyd gan bron i dri chwarter y cwmnïau ar y rhaglen. Roedd hyn yn cynnwys amrywiaeth eang o gyrsiau yn amrywio o gyrsiau gweithgynhyrchu ar ddefnyddio peirianwaith, i hyfforddiant ar dechnolegau gwyrdd a hyfforddiant sy'n benodol i'r sector adeiladu (tabl 4.1).

Tabl 4.1 Hyfforddiant a gyflawnwyd drwy ProAct

	Cyfanswm hysbys	% a gyflawnwyd
Hyfforddiant diwydiant-benodol	78	73%
Iechyd a Diogelwch	53	50%
Arweinyddiaeth a rheolaeth	49	46%
Technoleg gwybodaeth	41	38%
Technegau Gwella Busnes	34	32%
Hyfforddi'r Hyfforddwr / Asesydd A1	29	27%
Sgiliau meddal, e.e. sgiliau cyflwyno a chyfathrebu	27	25%
Gweithredwr wagen fforch-godi	21	20%
Lean / 5S	18	17%
Cynllunio busnes	16	15%
Cyllid, cyfrifon ac archwilio	14	13%
Perfformio Prosesau Gweithgynhyrchu	8	7%
Gwerthiannau a marchnata	7	7%

Mae ymatebion lluosog yn bosibl, nid yw'n cynnwys cwmnïau Prentisiaeth. Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

- 4.5 Cyflawnodd hanner y cwmnïau hyfforddiant lechyd a Diogelwch. Cyrsiau wedi eu hachredu gan y Sefydliad Galwedigaethau Iechyd a Diogelwch (IOSH) oedd hwn yn aml - cwrs Gweithio'n Ddiogel yr IOSH i weithwyr ar unrhyw lefel sy'n cynnwys modiwlau mewn diffinio ac adnabod peryglon a risg a gwella perfformiad diogelwch, a chwrs Rheoli'n Ddiogel yr IOSH ar gyfer rheolwyr a goruchwylwyr gyda mwy o bwyslais ar asesu a rheoli risg. Mewn rhai achosion, roedd yr hyfforddiant lechyd a Diogelwch wedi golygu bod y cwmni wedi gallu gweithio'n fwy hyblyg fel bod staff yn gallu dirprwyo dros staff iechyd a diogelwch allweddol.

Cwmni B, Sector Gweithgynhyrchu, 25-49 o weithwyr

Mae'r cwmni'n darparu gwasanaethau gweithgynhyrchu, dylunio a ffitio siopau. Cyflogir y staff mewn amrywiaeth o rolau: swyddfa a gweinyddu, rheoli prosiectau, dylunio a gwaith saer.

Mae'r dirwasgiad wedi effeithio ar werthiannau'r cwmni ers diwedd 2008. Ar ddechrau 2009 aeth y sefyllfa'n waeth fyth a gohiriwyd nifer o gontractau. Felly yn Chwefror 2009 penderfynodd y cwmni gyflwyno gweithio amser byr ar gyfer y tîm gweinyddol a'r staff gwaith saer / gweithdy.

Daeth y cwmni i wybod gyntaf am ProAct ar ddechrau 2009 gan Sgiliau Adeiladu. Roedd yr amserlen yn faith oherwydd trafferth dangos archebion i'r dyfodol a chafodd cais y cwmni ei gymeradwyo tuag at ddiwedd 2009.

Roedd y dewis o hyfforddiant wedi'i dywys gan anghenion yr unigolion a gofynion deddfwriaethol, gan gynnwys hyfforddiant i'r staff gwerthu rheng flaen / tîm rheoli prosiectau, hyfforddiant wedi'i anelu at gynnal cymhwysedd mewnol, er enghraifft NEBOSH ar gyfer y rheolwr iechyd a diogelwch, hyfforddiant ISO fel bod angen defnyddio llai ar ymgynghorwyr allanol, a hyfforddiant TG i'r staff swyddfa i helpu i symleiddio prosesau. Derbyniodd y seiri coed hyfforddiant Technegau Gwella Busnes a rhywfaint o hyfforddiant arbenigol. Ym marn y cwmni, ni fyddai'r rhan fwyaf o'r hyfforddiant wedi cael ei ddarparu oni bai am y cymorth:

'Cyn ProAct roeddem eisoes wedi cwtdgi ar y rhan fwyaf o'n hyfforddiant i'r pethau hanfodol - iechyd a diogelwch, TG a datblygiad mewnol, er enghraifft rheoli contractau, seminarau amgylcheddol'. (Rheolwr Swyddfa)

O ganlyniad i'r hyfforddiant, cafwyd nifer o effeithiau:

- Gwella prosesau: O ganlyniad i'r hyfforddiant ar Dechnegau Gwella Busnes, mae gwaith yr adran gwaith saer wedi gwella'n aruthrol. Gwella prosesau eraill, er enghraifft roedd problemau gweithredol gyda chwistrellu pethau wedi cael eu nodi a roeddent yn dechrau cronni. *'Daeth y bechgyn i wybod sut i ddatrys hyn gan symud*

pethau i ffwrdd a chreu lle sychu ar wahân, gyda ffan, gan wella'r llif gwaith....mae mwy o waith tîm a chyd-ddatrys problemau'n digwydd, a'r staff yn fwy agored, rydym i gyd yn gwirio cymwyseddau'n gilydd yn awr'.

- Uwchsgilio: Roedd yr hyfforddiant yn bwysig i uwchsgilio tri dylunydd fel eu bod yn gallu gweithio ar y safle ac ennill a datblygu contractau newydd. Credai'r cwmni na fyddai rhai tasgau wedi cael eu cyflawni mor gyflym oni bai am yr hyfforddiant. Yn gyffredinol, tybiwyd y byddai gwerth £120,000 o gontractau wedi cael eu colli oni bai am yr hyfforddiant, gan gynrychioli tua 5% o'r holl drosiant.
- Mae gweithio'n fwy hyblyg: drwy'r hyfforddiant traws-swyddogaeth, wedi cynyddu. Er enghraifft, mae staff y warws bellach yn gallu cyflawni hyfforddiant iechyd a diogelwch i ddirprwyo dros y swyddog iechyd a diogelwch.
- Mwy o bresenoldeb mewn marchnadoedd newydd: Defnyddiwyd ProAct i gefnogi datblygiad cynhyrchion newydd, er enghraifft mae hyfforddiant mewn chwistrellu wynebau acrylig wedi helpu'r adran gwaith saer i ennill contract newydd.

Cafodd yr hyfforddiant hefyd effaith sylweddol ar forâl y gweithwyr:

'Mae gweithio heb sicrwydd o un wythnos i'r llall yn gostwng morâl ac roedd wedi effeithio ar berfformiad a gwaith tîm. Roedd yr hyfforddiant Technegau Gwella Busnes yn troi o gwmpas gwaith tîm a nodi, adrodd neu roi sylw i feysydd pryder. Yn y swyddfa mae ProAct wedi golygu bod mwy o oriau gwaith eto ac mae'r hyfforddiant wedi cael effaith ganlyniadol ar forâl wrth i'r staff weld y cwmni'n cymryd diddordeb ynddynt ac yn symud ymlaen'. (Rheolwr Swyddfa)

Ym marn y cwmni, heb y cymorth byddai'n rhaid iddynt fod wedi ymestyn y gweithio amser byr ac efallai dileu mwy o swyddi. Byddai'r rhain wedi bod yn yr adran gwaith saer ac mae'n bosibl y byddai'r cwmni yn y diwedd wedi gorfod troi at gontractwyr allanol i ddarparu gwaith yn y maes hwn. Yn lle troi at gontractwyr allan i ddarparu'r gwaith hwn, mae'r hyfforddiant drwy ProAct wedi helpu i sicrhau bod yr adran gwaith saer yn darparu ffrwd incwm annibynnol a chynyddol erbyn hyn.

- 4.6 Cyflawnwyd hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth gan bron i hanner y cwmnïau yn y rhaglen, yn cynnwys ystod o gyrsiau sy'n cael eu cydnabod gan y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM), megis cyrsiau Lefel 2 i arweinwyr tîm, cyrsiau Lefel 3 i reolwyr llinell a chyrsiau Lefel 4 a 5 i reolwyr ac uwch reolwyr, gyda modiwlau ar wneud penderfyniadau strategol a newid sefydliadol.
- 4.7 Cyflawnodd bron i 40% o'r cwmnïau rywfaint o hyfforddiant Technoleg Gwybodaeth. Roedd hwn yn eithaf eang o gyrsiau ar sut i ddefnyddio rhaglenni Microsoft i hyfforddiant ar Ddylunio gyda Chymorth Cyfrifiadur (CAD).

- 4.8 Roedd cymwysterau NVQ mewn Technegau Gwella Busnes a Pherfformio Prosesau Gweithgynhyrchu yn boblogaidd ymhlith cwmnïau yn y sector gweithgynhyrchu. Cyflawnwyd y naill hyfforddiant gan tua thraean o'r cwmnïau, ac ar bob lefel gan gynnwys modiwlau mewn technegau gwella'n barhaus, trefniadaeth y gweithle, a thechnegau datrys problemau.
- 4.9 Cyflawnodd ychydig dros chwarter y cwmnïau gyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr neu A1, a ystyriwyd i fod yn bwysig fel bo'r cwmnïau'n gallu hyfforddi'n fewnol. Roedd cyrsiau poblogaidd eraill yn cynnwys hyfforddiant mewn sgiliau meddal, er enghraifft sgiliau cyflwyno a chyfathrebu, gweithredwr wagen fforch-godi a thechnegau cynhyrchu Lean sy'n canolbwyntio ar gadw gwerth tra'n gweithio llai.

Cwmni C, Sector Gwasanaethau Ariannol a Busnes, 100-249 o weithwyr

Sefydlwyd y cwmni yn 2001 ac mae'n cynnig cyngor ariannol annibynnol i gwsmeriaid adwerthu yng Nghymru a'r DU. Mae tua 40% o'r staff yn gynghorwyr ariannol, 30% mewn rolau gweinyddol ac mae'r 30% arall yn perfformio amrywiaeth o rolau cefn swyddfa gan gynnwys rheoli, cyfrifo, adnoddau dynol a marchnata.

Dechreuodd y dirywiad economaidd gael effaith ar y cwmni gyntaf yn 2007 ar ôl argyfwng y marchnadoedd credyd. Roedd llawer o gwsmeriaid yn wylidwrs o fuddsoddi ac effeithiodd hyn yn ddifrifol ar allu'r cwmni i ennill comisiwn drwy roi cyngor ar gynhyrchion newydd ac adnewyddu cynhyrchion. Yn 2008 effeithiwyd ar y cwmni eto pan aeth Lehman Brothers i'r wal a chan y gwmp yn y farchnad stoc.

Bu'n rhaid i'r cwmni ddileu swyddi 18 o bobl yn Ionawr 2009, ar draws yr holl rolau gwaith. Yn fuan yn 2009 daeth yn amlwg bod llif arian yn broblem ac y byddai'n rhaid dileu mwy fyth o swyddi. Penderfynwyd y byddai'n rhaid cyflwyno gweithio amser byr i'r holl staff am 4 diwrnod yr wythnos. Ym Mehefin 2009 gwnaeth y cwmni gais am gymorth ProAct a derbyniwyd y cymorth yn Ionawr 2010.

Roedd y dewis o hyfforddiant wedi'i arwain gan y cwmni – roedd angen i'r hyfforddiant i'r cynghorwyr ariannol fod yn arbenigol a gwyddai'r cwmni eisoes am hyfforddwyr priodol. Heb ProAct, teimlai'r cyfarwyddwr ariannol y byddai'r cwmni wedi gorfod torri'n ôl ar yr hyfforddiant i gyd:

'Credaf y bydd yr hyfforddiant yn gwneud y cwmni'n fwy cystadleuol....mae angen yr hyfforddiant ar y cynghorwyr fel y medrant roi cyngor o ansawdd uchel ac wrth i bethau brysuro, byddwn yn dod yn fwy proffidiol oherwydd bydd ein cynghorwyr yn fwy gwybodus am eu cynhyrchion ac felly'n gallu rhoi'r cyngor cywir'.

Derbyniodd y cwmni gymorth gan gynghorwr DAD i ddod o hyd i hyfforddiant

achrededig i'r staff gweinyddol. Safodd y staff yma arholiad gweinyddu swyddfa a fu'n werthfawr iawn yn ôl y cyfarwyddwr ariannol:

'Mae llawer o'n tîm gweinyddol yn ferched hŷn heb unrhyw gymwysterau. Mae'r hyfforddiant wedi rhoi mwy o hyder iddynt. Mae wedi eu helpu i ddeall y cyfarwyddiadau ariannol cymhleth a ddefnyddiwn sy'n golygu nad oes raid iddynt ofyn beth yw ystyr pethau...gydag addysg ariannol well medrant ysgrifennu mwy o'r llythyrau cleient eu hunain gan ryddhau amser y cynghorwr'. (Cyfarwyddwr Ariannol)

Yn ôl y cyfarwyddwr ariannol mae ProAct hefyd wedi cael effaith sylweddol ar forâl y staff:

'Mae'n 18 mis bellach ers inni orfod dileu swyddi, oherwydd ProAct. Credaf drwy roi cyfle i'n gweithwyr gyflawni hyfforddiant dros y cyfnod hwn, ei fod wedi helpu i dangos bod gan y cwmni ffydd yn nyfodol ei weithwyr. Mae sicrhau bod pobl yn gynhyrchiol yn hytrach na'n gwneud 'gwaith prysur' yn gwneud i bawb deimlo'n well'.

Mae'n gymharol gadarnhaol am y dyfodol er bod y cwmni yn dal i danberfformio ychydig, a thua 5% i lawr ar ei ragolygon gwerthu:

'Credaf y bydd yn 2 i 3 blynedd cyn y gallwn ddechrau bod yn fwy mentrus. Y risg fwyaf inni o hyd yw'r amgylchoedd macro-economaidd. Ond mae pethau'n dechrau gwella a rydym bellach yn teimlo'n ddigon ffyddiog i fuddsoddi mewn hyfforddiant i gynghorwyr newydd'.

Effaith y cyngor ar yr hyfforddiant a ddewiswyd

4.10 Mae'r cyngor a roddir ar y cynllun hyfforddi'n elfen bwysig o'r cymorth a gall effeithio ar benderfyniad y cwmni i gyflawni math arbennig o hyfforddiant. Un o'r prif ystyriaethau yw i ba raddau y mae'r cynghorwr yn gallu bod yn frocer annibynnol a diduedd. Mewn tua thri chwarter yr achosion, y cynghorwr DAD oedd y prif gynghorwr, ac mewn 15% pellach o achosion y darparwr hyfforddiant oedd y prif gynghorwr. Er bod APADGOS wedi cyflwyno system i fonitro gwaith y cynghorwyr DAD, gan gynnwys manylion am eu rhesymau dros argymhell darparwyr neilltuol, roedd rhai rhanddeiliaid yn poeni nad oedd y fath broses yn bodoli lle mai'r darparwr hyfforddiant oedd y prif gyfrwng cymorth.

4.11 Teimlai draean o'r cwmnïau hynny a dderbyniodd gyngor ar gwblhau eu cynllun hyfforddi fod y cyngor wedi cael effaith gadarnhaol ar eu dewis o hyfforddiant, teimlai 63% na chafodd

unrhyw effaith a chredai 4% ei fod wedi cael effaith negyddol (tabl 4.2).

Tabl 4.2: Effaith cyngor ar yr hyfforddiant a gyflawnwyd gan y darparwr

	Effaith gadarnhaol		Dim effaith		Effaith negyddol		Cyfanswm hysbys	
Cynghorwr Datblygu Cwmni (Sgiliau Adeiladu)	40%	2	60%	3	0%	0	100%	5
Cynghorwr DAD	33%	19	66%	38	2%	1	100%	58
Cyswllt arall yn LlyC	0%	0	100%	3	0%	0	100%	3
Rheolwr Perthynas / Rheolwr Cyfrif (AETH)	50%	1	50%	1	0%	0	100%	2
Darparwr hyfforddiant	36%	4	45%	5	18%	2	100%	11
Cyfanswm	33%	26	63%	50	4%	3	100%	79
Anhysbys	-	-	-	-	-	-	-	16
Cyfanswm a dderbyniodd gyngor ar hyfforddiant								95
Heb gael cyngor								12

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%. Nid yw'n cynnwys cwmnïau Prentisiaeth oherwydd nid oedd y rhain yn gymwys i dderbyn cyngor.

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

4.12 Roedd effaith y cyngor hwn ar y broses o wneud penderfyniadau'n amrywio yn ôl darparwr – byddai tua thraean o'r rhai a gefnogwyd yn uniongyrchol gan gynghorwr DAD wedi dewis cyrsiau gwahanol heb y cyngor a gawsant ,o'i gymharu â'r un o'r cwmnïau a gefnogwyd gan gyswllt arall yn Llywodraeth y Cynulliad.

'...heb y cyngor hwn ni fyddem wedi ystyried yr hyfforddiant rheoli lefel uwch. Dywedodd ein cynghorwr DAD wrthym hefyd am yr opsiwn i ddilyn modiwlau NVQ penodol i staff llai academiaidd a oedd wedi eu teilwrio i anghenion y cwmni'. (Sector modur, 50 – 199 o weithwyr).

4.13 Mewn pedwar achos lle'r oedd y cyflogwr wedi'i gefnogi gan ddarparwr hyfforddiant, roedd effaith y cymorth yn gadarnhaol. Fodd bynnag, mewn dim ond dau achos, teimlai'r cyflogwr nad oedd y darparwr hyfforddiant wedi rhoi cyngor boddhaol i sicrhau bod yr hyfforddiant yn canolbwyntio'n ddigonol ar ddiwallu anghenion y busnes:

'Heb y cyngor hwn yn sicr ni fyddem wedi dewis yr hyfforddiant hwn (Technegau Gwella Busnes) a byddem wedi dewis rhywbeth llawer mwy perthnasol (Sector modurol, 25-49 o weithwyr).

Hyfforddiant mewnol

4.14 Mae'r cymorth ProAct yn golygu y gall aelodau eraill o staff ddarparu rhywfaint o hyfforddiant yn fewnol. Dewisodd tua thraean o'r cwmnïau yn y rhaglen ProAct wneud hyn, gan godi bron i hanner y cwmnïau yn y sector modurol. Roedd yna hefyd gysylltiad cryf rhwng maint y cwmni a'r ganran o hyfforddiant a ddarparwyd yn fewnol, gyda dim ond 1% o gwmnïau gyda llai na 10 o weithwyr yn cyflawni hyfforddiant mewnol o'i gymharu â 61% o rai gyda mwy na 50 o staff.

4.15 Cwmnïau a dderbyniodd gymorth gyda'u cynllun hyfforddi gan naill ai Reolwr Perthynas neu gynghorwr DAD oedd fwyaf tebygol o gyflawni hyfforddiant mewnol drwy ProAct, gyda 50% o'r naill a 40% o'r lleill yn dewis yr opsiwn hwn. Dewisodd lai na thraean (29%) o'r rhai a dderbyniodd gymorth gan ddarparwr hyfforddiant yn unig yr opsiwn hwn, ac ni ddewisodd yr un o'r cwmnïau a dderbyniodd gymorth gan gyswllt arall yn Llywodraeth y Cynulliad yr opsiwn hwn.

4.16 Arhosodd gyrsiau mewnol yn elfen gymharol fach ond pwysig o'r pecyn hyfforddi cyffredinol gyda 7% o'r hyfforddiant yn cael ei ddarparu'n fewnol ar gyfartaledd. Y prif reswm dros ddewis hyfforddiant mewnol oedd i sicrhau bod yr hyfforddiant yn berthnasol i anghenion y busnes.

'Roedd angen inni sicrhau bod yr hyfforddiant hollti llechi yn ddigon penodol ar gyfer y math arbennig o lechen a ddefnyddir gan y chwarel ac ni fyddai unrhyw ddarparwr allanol wedi gallu gwneud hyn'. (Sector arall, 10-24 o weithwyr)

‘Roedd gennym hyfforddwr mewnol cryf sy’n wybodus iawn am ein hanghenion ac roedd yn gwneud synnwyr inni ddefnyddio ei sgiliau’. (Sector modurol, 50 – 199 o weithwyr).

Tabl 4.3: Y rhesymau dros ddefnyddio hyfforddiant allanol

	Cyfanswm	%
Diffyg capasiti i ddarparu hyfforddiant yn fewnol	37	64%
Yn ystyried y byddai'r hyfforddiant allanol o ansawdd uwch	6	10%
Diffyg capasiti i ddarparu hyfforddiant wedi ei achredu	5	9%
Er mwyn dod â syniadau newydd i'r busnes	4	7%
Yn ystyried y byddai hyfforddiant allanol yn haws i'w weinyddu	4	7%
Prinder amser i ddarparu'n fewnol	1	2%
Ddim yn cael defnyddio hyfforddiant ar-lein mewnol o dan ProAct	1	2%
	58	100%
Ddim yn gwybod	6	
Cyfanswm yn defnyddio darparwr hyfforddiant allanol	64	
Ddim yn defnyddio darparwr allanol	43	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

4.17 I'r cwmnïau a ddewisodd hyfforddiant allanol yn unig, y prif reswm oedd eu diffyg capasiti i ddarparu'r hyfforddiant yn fewnol (yn ôl dau o bob tri o'r cwmnïau hyn). Roedd y rhesymau eraill a roesant yn cynnwys yr argraff y byddai hyfforddiant allanol o ansawdd uwch neu'n haws i'w weinyddu.

Adborth ar argaeledd yr hyfforddiant

4.18 Tybiai ychydig dros chwarter o'r cwmnïau fod yna fathau eraill o hyfforddiant y byddent wedi hoffi eu cyflawni ond na fyddent yn cael eu cefnogi gan ProAct (tabl 4.4). Byddai ychydig dros draean o'r cwmnïau hyn wedi hoffi cyflawni mwy o hyfforddiant heb ei achredu:

‘Byddem wedi hoffi gwneud mwy o hyfforddiant sgiliau meddal. Oherwydd bod angen ei achredu, roedd hyn yn ein cyfyngu a chafodd ddau berson eu cymell i beidio â chymryd rhan oherwydd yr arholiad’ (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

Tabl 4.4: Mathau eraill o Hyfforddiant y byddai'r cwmnïau wedi hoffi eu cynnwys yn eu Cynllun Hyfforddi

	Nifer	%
Dim newidiadau	62	73%
Hyfforddiant heb ei achredu	8	35%
Cyrsiau drytach	6	26%
Hyfforddiant statudol	3	13%
Hyfforddiant mwy arbenigol ond diffyg darpariaeth leol ar ei gyfer	2	9%
Hyfforddiant i reolwyr nad oeddent yn gweithio amser byr	1	4%
Hyfforddiant ar lefel uwch	1	4%
Hyfforddiant mwy ymarferol, llai seiliedig ar ystafell ddosbarth	1	4%
Hyfforddiant ar-lein	1	4%
	85	
Ddim yn gwybod / dim ymateb	22	
Cyfanswm	107	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

4.19 I bob golwg, roedd yr amrywiol randdeiliaid a oedd yn cefnogi'r broses ymgeisio ar gyfer ProAct wedi dehongli'r gofynion achredu'n wahanol, gyda rhai cwmnïau'n gallu cynnwys cyfran gymharol uchel o hyfforddiant heb ei achredu yn eu cynlluniau ac eraill yn cael gwybod na allent gynnwys dim:

'Cawsom wybod nad oedd hyfforddiant i redeg ein peiriannau penodol ni, naill ai gan y gwneuthurwr na chan ddarparwr arbenigol, yn gymwys i dderbyn cymorth'
(Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

4.20 Mae rhywfaint o amrywiaeth gyda dehongli efallai'n anochel o ystyried yr amrediad o sefydliadau a fu'n rhan o weithredu'r rhaglen, yr amserlen weithredu fer a bod angen cefnogi anghenion y cyflogwyr. Yn ôl rhanddeiliaid, erbyn i ProAct gael ei hymestyn i bawb, roedd meini prawf cymorth y rhaglen yn llawer mwy cyson oherwydd bod y gweithdrefnau erbyn hynny wedi cael amser i wreiddio.

4.21 I ychydig dros chwarter y cwmnïau hyn, roedd lefel y cymorth yn cyfyngu ar yr opsiynau hyfforddiant. Roedd hyn yn aml yn broblem i gwmnïau a oedd am ddod o hyd i hyfforddiant mwy

arbenigol. Roedd diffyg hyfforddiant lleol yn cyfyngu, er dim ond i lai na 10% o gwmnïau:

'Byddem wedi hoffi cyflawni hyfforddiant ar laser CNC, ond nid oedd cyrsiau ar gael yn lleol. Mae llawer o'r hyfforddiant hwn yn cael ei ddarparu gan wneuthurwyr cyfarpar a leolir yn Lloegr (Sector gweithgynhyrchu, 25-49 o weithwyr)

Gweithredu'r cynllun hyfforddi

4.22 Roedd bron i 90% o'r cwmnïau a holwyd wedi newid eu cynllun hyfforddi'n barhaus i gwrdd ag anghenion y busnes. O'r cwmnïau hyn, roedd tri chwarter yn fodlon iawn neu'n weddol fodlon gyda'r broses ar gyfer gwneud newidiadau.

Tabl 4.5. Bodlonrwydd gyda hyblygrwydd y cynllun hyfforddi

	Nifer	%
Bodlon iawn	30	42%
Bodlon	24	34%
Y naill na'r llall	5	7%
Anfodlon	11	15%
Anfodlon iawn	1	1%
Cyfanswm	71	100%
Amherthnasol – dim angen gwneud newidiadau	10	-
Anhysbys	26	
Cyfanswm	107	

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

4.23 Teimlai'r rhai a oedd yn anfodlon fod y broses yn rhy gymhleth neu'n anghyson:

'Roedd y cynllun hyfforddi'n newid yn aml wrth i bobl adael, cymryd seibiant sabothol a newid cyrsiau ac o ganlyniad i'r Awdurdod Gwasanaethau Ariannol yn newid arholiadau. Roedd yna newidiadau bob mis ac roedd y broses yn feichus iawn'. (Sector gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes, 50-199 o weithwyr)

*‘Roedd braidd yn anodd ac roedd y negeseuon yn newid o hyd gan ddibynnu ar ba staff oedd yn delio gyda fo’
(Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)*

Bodlonrwydd gydag ansawdd yr hyfforddiant

4.24 Ar y cyfan, roedd cyflogwyr yn fodlon iawn gydag ansawdd yr hyfforddiant gyda 91% o’r cwmnïau a holwyd yn dweud eu bod yn fodlon neu’n fodlon iawn. Ychwanegwyd cwestiwn ychwanegol yn dilyn yr arolwg peilot i fesur bodlonrwydd gyda’r gwahanol fathau o hyfforddiant. Dywedodd y rhan fwyaf o gwmnïau eu bod yn fodlon gyda darparwyr yn y sector preifat (97%). Roedd bodlonrwydd gyda’r sector Addysg Bellach hefyd yn uchel (76%) ond ychydig yn llai na chyda’r darparwyr preifat.

Tabl 4.6: Bodlonrwydd gyda’r hyfforddiant

	Ar y cyfan		Hyfforddiant preifat		Hyfforddiant Addysg Bellach	
Bodlon iawn	56	57%	15	47%	6	35%
Bodlon	33	34%	16	50%	7	41%
Y naill na’r llall	8	8%	0	0%	1	6%
Anfodlon	1	1%	1	3%	2	12%
Anfodlon iawn	0	0%	0	0%	1	6%
Heb ddefnyddio			1	3%	14	42%
Cyfanswm	98	100%	33	100%	31	100%
Ddim yn gwybod	1		66		68	
Cyfanswm yr ymatebion			99		99	
Dim ymateb	8		8		8	
Cyfanswm	107		107		107	

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw’r canrannau’n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

4.25 Roedd lefelau bodlonrwydd gyda gallu’r darparwyr hyfforddiant i amseru’r hyfforddiant i gyd-fynd â gweithio amser byr hefyd yn uchel, gyda 95% yn fodlon gyda’r agwedd yma ar y cymorth (tabl 4.7).

Tabl 4.7: Bodlonrwydd gyda hyblygrwydd y darparwr

	Nifer	%
Bodlon iawn	58	64%
Bodlon	28	31%
Y naill na'r llall	3	3%
Anfodlon	1	1%
Anfodlon iawn	0	0%
Cyfanswm yr ymatebion	90	100%
Dim profiad / dim ymateb	17	
Cyfanswm	107	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

Cwblhau'r hyfforddiant

4.26 O'r 126 o gwmnïau a holwyd, roedd tua 60% wedi cwblhau'r hyfforddiant a osodwyd allan yn eu cynllun hyfforddi. Roedd y rhai nad oeddent eto wedi cwblhau eu hyfforddiant ar y ffordd i wneud hynny – ar gyfartaledd, roedd bron i ddwy ran o dair o'u hyfforddiant wedi'i gwblhau adeg yr arolwg. Roedd bron i ddwy ran o dair o'r cwmnïau hyn yn disgwyl gallu cwblhau gweddill eu hyfforddiant ac roedd nifer wedi cael estyniad ar eu cynllun hyfforddi i wneud hyn.

Tabl 4.8: Y rhesymau dros beidio â chwblhau

	Nifer	%
Prinder amser / amodau marchnad gwell	9	50%
Yr hyfforddiant ddim yn berthnasol mwyach	3	17%
Y darparwr hyfforddiant yn nwylo'r gweinyddwyr	2	11%
Y cwmni yn nwylo'r gweinyddwyr / yn ailstrwythuro	2	11%
Trafferthion darparu hyfforddiant mewnol	1	6%
Gweithwyr wedi gadael	1	6%
Cyfanswm yr ymatebion	18	100%
Ddim yn berthnasol	108	

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%
Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

4.27 Roedd ychydig dros draean (36%) o'r cwmnïau hyn yn meddwl na fyddent yn cwblhau'r hyfforddiant. Y prif reswm dros hyn yn ôl hanner y cwmnïau oedd prinder amser neu amodau marchnad gwell. I bron i 20% ohonynt, nid oeddent yn teimlo bod yr

hyfforddiant yn berthnasol mwyach oherwydd bod anghenion y busnes wedi newid. Roedd y rhesymau eraill yn cynnwys bod y darparwr hyfforddiant neu'r cwmni wedi cael ei roi yn nwylo'r gweinyddwyr, staff ar y cynllun hyfforddi'n gadael y cwmni neu drafferth gyda darparu elfen fewnol yr hyfforddiant.

Ychwanegedd y cymorth hyfforddiant

4.28 Gofynnwyd i gwmnïau roi eu barn am a fyddent wedi cyflawni'r hyfforddiant heb y cymorth gan ProAct. Aseswyd lefel yr ychwanegedd hyfforddiant yn ôl y math o hyfforddiant a gyflawnwyd ac ar sail y canlynol:

- Ychwanegedd llawn: Cwmnïau na fyddai wedi cyflawni'r hyfforddiant o gwbl heb gymorth ProAct, yn awr nac yn y dyfodol. Ystyriwyd bod ychwanegedd y cymorth i'r cwmnïau hyn yn 100%.
- Ychwanegedd rhannol: Byddai'r cwmni wedi gwneud newidiadau i'w hyfforddiant heb y cymorth, er enghraifft, byddai wedi hyfforddi llai o staff; wedi darparu'r hyfforddiant yn fewnol; neu wedi gohirio'r hyfforddiant hyd nes oedd y sefyllfa ariannol yn fwy sicr. Ystyriwyd bod ychwanegedd y cymorth i'r cwmnïau hyn yn 50%.
- Dim budd: Byddai'r cwmni wedi cyflawni'r un hyfforddiant ac ar yr un pryd hyd yn oed heb y cymorth ProAct. Ystyriwyd bod ychwanegedd y cymorth i'r cwmnïau hyn yn 0%.

Tabl 4.9: Ychwanegedd yr hyfforddiant

	% o ychwanegedd llawn	% o ychwanegedd rhannol	% o ddim budd:	Sgôr ychwanegedd*	Cyfanswm hysbys
Lean / 5S	82%	12%	6%	88%	17
Hyfforddi'r Hyfforddwr / Asesydd A1	75%	21%	4%	86%	28
Arweinyddiaeth a rheolaeth	71%	25%	2%	83%	48
Technoleg gwybodaeth	66%	32%	2%	82%	41
Sgiliau meddal	65%	31%	4%	81%	26
Hyfforddiant arall (Cynllunio Busnes, Cyllid, Swyddfa Rheoli Rhaglenni (PMO), gwerthiannau a marchnata)	69%	22%	9%	80%	32
Technegau Gwella Busnes	61%	30%	6%	76%	33
Hyfforddiant diwydiant-benodol	69%	22%	9%	72%	76
Gweithredwr wagen fforch-godi	55%	25%	20%	68%	20
Iechyd a Diogelwch	37%	43%	20%	58%	49
Cyfanswm	60%	32%	8%	76%	107

Rhoddir y sgôr ychwanegedd o gyfuno achosion ychwanegedd llawn a rhannol drwy brisio ychwanegedd rhannol ar sail 50% o'r ychwanegedd llawn Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

4.29 Mae tabl 4.9 yn rhoi trosolwg ar ychwanegedd yr hyfforddiant yn ôl y math o gwrs. Yr hyfforddiant iechyd a diogelwch a gweithredwr wagen fforch-godi ddarparodd leiaf o ychwanegedd – yn y ddau achos mewn 20% o'r achosion, byddai'r un hyfforddiant wedi cael ei ddarparu beth bynnag, yn absenoldeb y cymorth. Hyfforddiant mewn technegau gweithgynhyrchu Lean, cyrsiau Hyfforddi'r Hyfforddwr, hyfforddiant Arweinyddiaeth a Rheolaeth, hyfforddiant Technoleg Gwybodaeth a chysiau sgiliau meddal ddarparodd fwyaf o ychwanegedd.

Cwmni Ch, Sector Gweithgynhyrchu, 25-49 o weithwyr

Mae'r cwmni wedi sefydlu ers 16 o flynyddoedd ac yn gweithgynhyrchu fframweithiau pren – trawstiau to, distiau a phren wedi'i drin ar gyfer adeiladu. Mae'r cwmni'n cyflogi 45 o staff mewn amrywiaeth o rolau – rheoli, peirianneg, amcan-ddylunio a staff llawr y siop sy'n cyfrannu at y gwaith o wneud y trawstiau a'r distiau.

Daeth y cwmni'n rhan o'r rhaglen ProAct gyntaf yn Hydref 2009 ar ôl clywed amdani gan y CITB. Roedd y cynllun yn apelio oherwydd bod y cwmni mewn trafferthion a bu'r cymorth o dan ProAct yn help iddynt gadw eu staff. Roeddent wedi gorfod dileu deg o swyddi yn 2009 a hefyd wedi cyflwyno gweithio amser byr - toriad cyflog gwirfoddol i staff y swyddfa ac wythnos waith 4 diwrnod i staff llawr y siop. Byddai'r unig opsiwn arall y tu allan i ProAct wedi golygu dileu mwy o swyddi.

Derbyniodd y cwmni gymorth i baratoi achos busnes ar gyfer y cymorth gan gynghorwr DAD. Er bod y cwmni wedi bod yn economaidd hyfyw erioed, gallodd ddangos lleihad sylweddol mewn archebion ar ddechrau 2009 pan ddechreuodd contractwyr adeiladu mawr ohirio prosiectau gwaith newydd:

'Daeth y cymhorthdal cyflog ar adeg hollbwysig....bu'n gymorth i'n helw gan gadw'r bechgyn mewn gwaith...heb y cymhorthdal cyflog mae'n debyg y byddai o leiaf 5-6 o swyddi eraill wedi cael eu colli'. (Rheolwr Ansawdd)

Cafodd hyfforddiant ProAct ei gyflwyno ar draws llawr y siop yn ogystal ag i'r gweithwyr, ar gyfer swyddi penodol lle'r oedd angen hyfforddiant - er enghraifft i oruchwylwyr safle a fu ar gwrs rheoli contractau. Aeth staff llawr y siop ar gwrs gan Gymdeithas Fframiau Pren y DU a oedd yn swydd-benodol iawn, yn egluro'r gofynion o ran ansawdd a dod o hyd i goed.

Ym marn y rheolwr ansawdd, byddai'r hyfforddiant a gefnogwyd o dan ProAct wedi cael ei ddarparu yn y pen draw, ond mae'n debyg y byddai wedi cael ei ohirio am o leiaf ddwy flynedd. Cyfeiriodd at ystod o fuddion o ganlyniad i'r cymorth:

'Bydd darparu'r hyfforddiant cyn pryd yn ein gwneud yn fwy cystadleuol....er enghraifft mae'r rheolwyr contractau yn awr yn gallu cyflawni gwaith ar y safle fel bod llai o angen inni isgontractio. Ar lawr y siop roedd un o'r arweinwyr tîm yn absennol o'i waith yn ddiweddar ar ôl damwain, ond mae'r hyfforddiant i staff llawr y siop wedi golygu bod y tîm yn awr yn fwy abl i gyfeirio ei hun'.

Mae'r hyfforddiant i staff llawr y siop wedi arwain at lai o wastraff:

'Mae'r gwastraff wedi lleihau'n ddramatig. Credaf fod hyn yn rhannol o leiaf oherwydd bod pobl yn fwy ymwybodol o'r gost ac yn fwy ymwybodol o'r ffaith bod eu swyddi'n gysylltiedig â hyn. Bydd hyn hefyd yn gysylltiedig â'r hinsawdd economaidd ond mae'r hyfforddiant yn sicr wedi helpu pobl i newid eu hagwedd'.

Mae'r cwmni'n dal yn wyladwrus am y dyfodol ac mae ansicrwydd o hyd ynghylch y rhagolygon gwaith i'r dyfodol, yn enwedig gan fod yr elw canrannol yn dynn. Er hynny roedd y staff yn gadarnhaol ynghylch effaith yr hyfforddiant ar eu rhagolygon gwaith i'r dyfodol:

'Roedd yn wych y cefais hyfforddiant a oedd yn cael ei gydnabod gan y Ddinas a'r Gildiau oherwydd bydd cyflogwyr eraill hefyd yn ei gydnabod os oes raid imi symud....mae wedi bod yn help mawr i forâl oherwydd mae pethau wedi bod yn bur anwadal a chawsom amser i ddarparu'r hyfforddiant dros y cyfnodau llai prysur' (Rheolwr Rheoli Nwyddau).

4.30 Cwblhaodd 144 o Brentisiaid (68% o'r holl rai a gefnogwyd) eu cymhwyster gyda chymorth ProAct, gyda 12 arall yn dal i fod mewn gwaith ond a oedd eto i'w gwblhau adeg yr arolwg. Dim ond 10 o'r 211 o Brentisiaid (5%) a gefnogwyd drwy ProAct oedd heb gwblhau eu cymhwyster ac yn y rhan fwyaf o achosion y rhesymau a roddwyd dros beidio oedd bod y Prentis wedi newid ei feddwl ac wedi penderfynu eu bod eisiau newid gyrfa.

4.31 Drwy edrych ar wariant y cwmnïau ar hyfforddiant cyn ProAct ac yn y flwyddyn y darparwyd y cymorth, rhoddwyd syniad pellach o ychwanegedd y cymorth hyfforddi. Ar draws yr 89 o gwmnïau a

oedd wedi rhoi data, roedd y gwariant ar hyfforddiant wedi lleihau o dri chwarter ar gyfartaledd. Y newid mwyaf sylweddol oedd yn y sector gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes lle oedd gwariant y tu allan i ProAct wedi'i leihau i sero (tabl 4.10).

Tabl 4.10: Newid yn y gwariant ar hyfforddiant

	Cyfanswm hysbys	Cyn ProAct*	Blwyddyn ProAct**	% newid
Adeiladu	21	£125	£83	-34%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	11	£327	£0	-
Sectorau eraill	5	£391	£42	-89%
Gweithgynhyrchu	28	£242	£44	-82%
Modurol	22	£437	£142	-68%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	2	£563	£28	-95%
Cyfanswm	89	£301	£71	-76%
Ddim yn gwybod	18			

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

*Swm blynyddol cyfartalog a wariwyd ar hyfforddiant i bob gweithiwr dros y tair blynedd cyn cymryd rhan yn ProAct. **Swm blynyddol cyfartalog a wariwyd ar hyfforddiant i bob gweithiwr dros y flwyddyn y derbyniodd y cwmni gymorth ariannol drwy ProAct.

4.32 Gofynnwyd i gwmnïau faint fyddent wedi'i wario ar hyfforddiant a gefnogwyd gan ProAct pe na bai'r cymorth wedi bod ar gael. Yn gyffredinol, tybiodd y cyflogwyr y byddent ond wedi gwario 4% o'r cyllid a roddwyd gan ProAct ar hyfforddiant (tabl 4.11). Fodd bynnag, mae'r gyfran yma'n sylweddol uwch ar gyfer y pum cwmni yn y 'sectorau eraill'. Roedd y rhesymau dros y di-fuddiant uchel hwn yn gysylltiedig â chynnal hyfforddiant gorfodol – er enghraifft, delwriaeth geir a oedd angen cynnal ei hyfforddiant er mwyn dangos ymrwymiad i'r safon etholfraint, a chwmni arall a oedd yn cael ei arolygu'n rheolaidd gan yr arolygiaeth mwyngloddiau ac felly angen diweddarau ei hyfforddiant iechyd a diogelwch yn gyson. Nid oedd unrhyw wahaniaeth mewn lefelau di-fuddiant yn ôl maint y cwmni.

Tabl 4.11: Amcan o'r gwariant ar hyfforddiant yn absenoldeb y cymorth, yn ôl sector

	Nifer y cyflogwyr	Cyfanswm y gwariant	Cymhorthdal hyfforddi	% Di-fuddiant
Adeiladu	22	£19,603	£440,993	4%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	11	£12,595	£348,157	4%
Sectorau eraill	5	£47,500	£127,034	37%
Gweithgynhyrchu	26	£54,150	£3,853,058	1%
Modurol	26	£97,000	£1,737,935	6%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	2	£0	£4,778	0%
Cyfanswm hysbys	92	£230,848	£6,511,955	4%
Ddim yn gwybod	15			

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5 Effaith yr Hyfforddiant ar Berfformiad y Busnes

Crynodeb o'r Bennod

- Dangoswyd yr effaith ar berfformiad y busnes o'r cyfweiliadau gyda'r cwmnïau a fu'n cymryd rhan. O ganlyniad i'r hyfforddiant ProAct:
 - Teimlai ddau o bob tri o'r cwmnïau a holwyd fod cynhyrchedd eu gweithlu wedi cynyddu o ganlyniad i welliannau yn nhrefniadaeth y gweithle (69%), monitro ansawdd yn well (69%), bod y gweithlu'n fwy hyblyg (82%) neu o ganlyniad i welliannau yn lefelau cyfrifoldeb y gweithwyr unigol (79%).
 - Dywedodd bron i bob un (93%) fod y cymorth gan ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar forâl y staff.
- Cyfeiriodd y mwyafrif llethol o'r cwmnïau at enghreifftiau a ddangosai eu bod yn fwy cystadleuol o ganlyniad i'r hyfforddiant, gan gynnwys:
 - arbedion cost o ganlyniad i'r hyfforddiant, drwy lai o wastraff, gallu dod â mwy o waith yn fewnol neu ddarparu hyfforddiant yn fewnol;
 - gallu cystadlu'n well yn eu marchnadoedd presennol a newydd -yn aml oherwydd bod gan yr uwch dîm rheoli yr hyder i ddirprwyo gwaith i is-weithwyr newydd eu hyfforddi fel bod ganddynt fwy o amser i ganolbwyntio ar ennill mwy o archebion;
 - Teimlai bron i draean o'r cwmnïau a holwyd eu bod wedi gallu ennill contractau newydd o ganlyniad uniongyrchol i'r cymorth, gan gyfateb i 7% o'u trosiant.
- Ymhlith y rhai a fu'n rhan o ProAct ers 2007/08, mae newid wedi bod yng nghydbwysedd y gwerthiannau, gyda chynnydd cyffredinol mewn allforion. Fodd bynnag, roedd y cynnydd net yma mewn allforion yn gysylltiedig â chyfraddau cyfnewid mwy ffafriol, marchnad wannach yn y DU (mewn rhai achosion yn gysylltiedig â'r wasgfa ar gyfleusterau credyd) neu â phenderfyniad strategol i ehangu dramor yn hytrach nag o ganlyniad uniongyrchol i ProAct.
- Ers cymryd rhan yn ProAct, mae'r cwmnïau wedi ehangu eu gweithlu 16%. I rai sy'n bwriadu recriwtio dros y

flwyddyn nesaf, mae'r niferoedd arfaethedig yn cynrychioli cynnydd net o 5% yn y gweithlu. Mae hyn yn codi i 7% yn y sector modurol.

- Roedd hanner yr holl gwmnïau ProAct a oedd yn cynllunio ar gyfer recriwtio ac yn ymwybodol o Sgiliau Twf Cymru yn bwriadu gwneud cais am gymorth gan Sgiliau Twf Cymru. Y rhesmau pam nad oedd cwmnïau'n cynllunio oedd ansicrwydd ynghylch y meini prawf cymhwysedd a'r gofyniad i gyflawni hyfforddiant ategol ProAct.

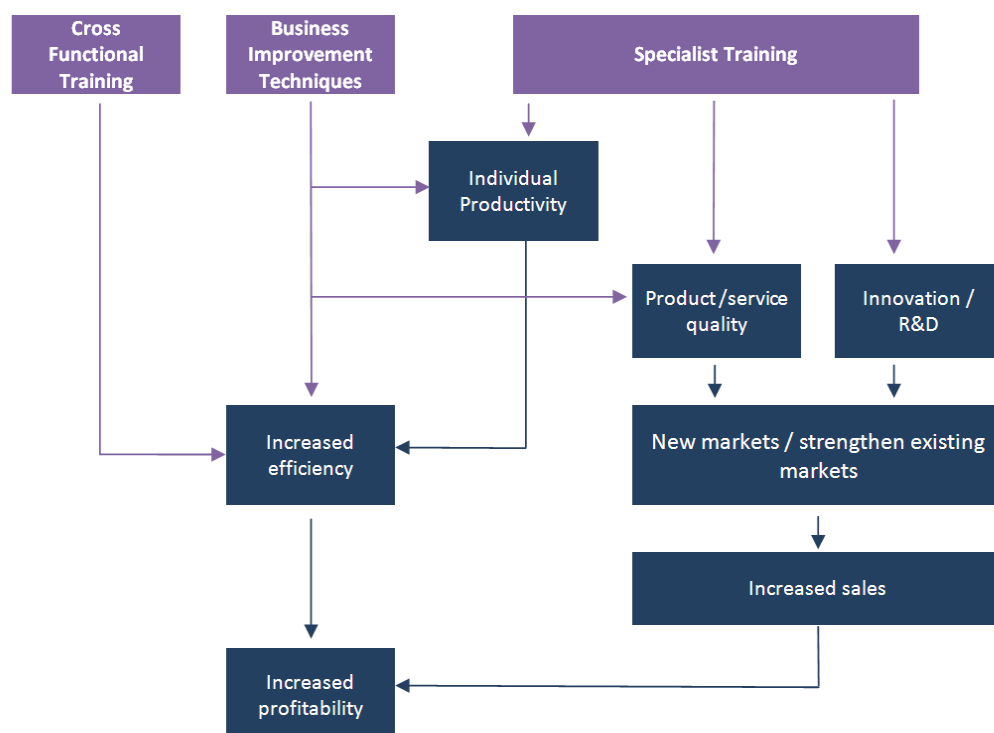
Effaith ar gynhyrchedd

5.1 Gellir defnyddio gweithgareddau datblygu'r gweithlu mewn nifer o ffyrdd i helpu i wella cynhyrchedd²⁶. Mae hyn yn awgrymu y gall ProAct gael nifer o effeithiau ar fusnesau:

- Effaith yr hyfforddiant ar berfformiad y busnes;
- Effaith ar fuddsoddi mewn hyfforddiant yn y dyfodol; ac,
- Effaith y cymhorthdal cyflog ar gadw gweithwyr ac, mewn rhai achosion, ar gynnal y busnes yn gyffredinol.

²⁶ Gweler er enghraifft, Dearden, Reed a Van Reenan, The impact of training on productivity and wages: evidence from British panel data, Papur Gwaith IFS, W05/16, Awst 2005.

Ffigwr 5.1: Effaith yr hyfforddiant ar berfformiad y busnes



Ffynhonnell: CPC

Hyfforddiant traws-swyddogaeth; Technegau Gwella Busnes; Hyfforddiant Arbenigol; Cynhyrchedd yr Unigolyn; Gwasanaeth / Ansawdd y cynnyrch; Arloesi / Ymchwil a Datblygu; Mwy effeithlon; Marchnadoedd newydd / cryfhau marchnadoedd presennol; Mwy o werthiannau / Mwy proffidiol

Trefniadaeth y gweithle

5.2 Dywedodd fwy na dau o bob tri chwmni fod eu gweithle wedi gwella o ganlyniad i'r hyfforddiant ProAct, gan godi bron i 90% yn y sector gweithgynhyrchu:

'Mae effaith sicr wedi bod o ran trefniadaeth y gweithle oherwydd mae ProAct wedi rhoi amser inni weld pa welliannau ellid eu gwneud a pha brosesau oedd modd eu symleiddio. Heb ProAct ni fyddem wedi cyrraedd lle'r ydym heddiw mor sydyn' (Sector gweithgynhyrchu, 11-24 o weithwyr)

'Mae trefniadaeth y gweithle wedi gwella drwy roi dealltwriaeth well i rai ar lawr y siop o beth y mae'r tîm rheoli'n ceisio ei gyflawni drwy'r prosiectau Technegau Gwella Busnes. Mae'r galw erbyn hyn yn uchel ac mae hyn wedi bod yn amhrisiadwy i'n helpu i godi momentwm

drwy ysgogi'r gweithlu o'r gwaelod i fyny' (Sector modurol, 50-199 o weithwyr)

5.3 Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes, a'r gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol oedd leiaf tebygol o weld unrhyw newidiadau yn y maes hwn a oedd, gan amlaf, yn gysylltiedig â Thechnegau Gwella Busnes a hyfforddiant gweithgynhyrchu Lean (tabl 5.1).

Tabl 5.1: Gwelliannau yn nhrefniadaeth y gweithle

	Yn adrodd gwelliant	Dim gwelliant	% o ymatebwyr yn adrodd gwelliant
Adeiladu	15	9	63%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	2	8	20%
Sectorau eraill	3	4	43%
Gweithgynhyrchu	25	3	89%
Modurol	21	6	78%
Cyfanswm yr ymatebwyr	66	30	69%
Ddim yn gwybod	11		
Cyfanswm	107		

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.4 Defnyddiodd gyfran uchel o gwmnïau ProAct y cymhorthdal hyfforddiant i dalu am raglen Technegau Gwella Busnes. Defnyddiwyd technegau gwella busnes, gan gynnwys Sigma Chwech a gweithgynhyrchu Lean, ers dros ugain mlynedd i adnabod a lleihau diffygion mewn dulliau cynhyrchu ac i gynyddu elw ac effeithlonrwydd. Mae'r technegau allweddol fel a ganlyn²⁷:

- Proses weithgynhyrchu Lean yw 5S sy'n seiliedig ar bum term Siapaneaidd sef didol, symleiddio, sgwrio, safoni a chynnal, ac a ddefnyddir i gynnal yr egwyddor o ddileu gwastraff drwy roi trefn ar y gweithle. O'i gweithredu'n gywir, ystyrir bod 5S yn gallu arwain at gynnyrch gwell,

²⁷ Gweler Kettinger, Teng a Guha, Business Process Change: A Study of Methodologies, Techniques and Tools, Chwarterolyn MIS, Cyfrol 21, Rhif 1, 1997 tud. 55-80, fel rhagarweiniad cyffredinol i'r technegau.

mwy o weithle, morâl gwell, gwneud y cwsmer yn fwy bodlon ac, yn y pen draw, at fwy o elw.

- Offeryn ar gyfer gwella'n barhaus yw Kaizen. Y syniad yw bod pawb yn y sefydliad yn bwrw golwg newydd dros eu gwaith ac yn ei wella mewn ffyrdd bach sydd o fewn eu rheolaeth.
- Methodoleg ar gyfer gwella'n barhaus yw Sigma Chwech fel bod cwmnïau'n gallu mesur eu prosesau er mwyn cynyddu eu helw. Mae dewis a blaenoriaethu prosiectau'n gywir yn un o'r ffactorau sy'n hanfodol i lwyddiant wrth ddilyn rhaglen Sigma Chwech.

5.5 Pan fydd y rhan fwyaf o gwmnïau'n cychwyn ar broses weithgynhyrchu Lean, maent yn dechrau gyda rhaglenni fel 5S a Kaizen er mwyn lleihau gwastraff. Unwaith i'r gwastraff gael ei ddileu, dangosir bod angen rhoi sylw i'r broblem a oedd wrth wraidd hyn drwy ddefnyddio Sigma Chwech a methodolegau Lean.

5.6 Gwelsom sawl enghraifft o gwmni a oedd wedi cyflawni hyfforddiant Technegau Gwella Busnes (BIT) ac, o ganlyniad, wedi ad-drefnu llawr y siop a dod yn fwy effeithlon. Fel arfer, mae'r hyfforddiant BIT yn cael ei ddysgu yn y gweithle i grwpiau o weithwyr ac yn golygu defnyddio enghreifftiau go iawn a hyfforddiant ymarferol ar lawr y siop. Roedd dysgwyr ProAct sydd yn y broses o gwblhau NVQ mewn BIT yn gallu rhoi enghreifftiau ymarferol o sut oedd yr hyfforddiant yn arwain at wneud y cwmni'n fwy effeithlon.

'Gwnaethom gyflawni'r 5S ac mae hynny wedi gwella fy adran i y tu hwnt. O'r blaen roeddwn bob amser yn teimlo bod arian yn cael ei wario fwy ar y swyddfeydd ac ar lawr y siop ac nad oedd unrhyw beth yn gwella rhyw lawer. I ddechrau aethom ati i sgwrio pethau'n lân gan ei wneud yn amgylchedd llawer brafach a mwy trefnus i

weithio ynddo. Yna aethom ati i wneud ambell i brosiect adeiladu tîm a oedd yn wych oherwydd daethom i adnabod gwahanol bobl a thrwy'r prosiectau gwelsom faint o wastraff sy'n cael ei gynhyrchu a pha bethau sy'n aros i gael eu gwneud...mae'n sicr wedi helpu. Yn gyffredinol, teimlaf fod pawb yn cydweithredu'n well a rydym fel pe baem yn datrys problemau'n haws nag o'r blaen' (Dysgwr a gefnogwyd gan ProAct)

Gweithdrefnau monitro gwell

- 5.7 Dywedodd bron i ddau o bob tri chwmni fod monitro eu leiniau cynhyrchu neu wasanaeth a / neu ansawdd y cynnyrch wedi gwella. I rai cwmnïau mae hyn wedi arwain at wneud y cynhyrchu'n fwy effeithlon ac wedi helpu i leihau faint o arian sydd ynghlwm yn y deunyddiau. Mewn cwmnïau eraill mae hyfforddiant wedi arwain at fonitro mwy ar berfformiad sifftiau:

'Cwblhawyd y cwrs AIA (Ymwybyddiaeth Diwydiant Modurol) a oedd yn rhagorol. Roedd hyn yn cynnwys ymarferion arbed costau, effaith y dirwasgiad ac effaith lleihau sgrap a gwastraff. Rydym yn awr yn monitro perfformiad sifftiau'n fwy manwl gyda sgrîn newydd yn dangos amseroedd cynhyrchu a hefyd yn cychwyn cynllun cymhellion gyda bonysau'n seiliedig ar berfformiad sifftiau. Dangosodd ProAct inni ba mor bwysig oedd lleihau amseroedd cylch' (Sector modurol, 25-49 o weithwyr)

Tabl 5.2: Gwelliannau mewn monitro gwasanaeth / ansawdd y cynnyrch

	Yn adrodd gwelliant	Dim gwelliant	% yn adrodd gwelliant
Adeiladu	12	10	55%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	7	4	64%
Sectorau eraill	5	2	71%
Gweithgynhyrchu	17	10	63%
Modurol	18	9	67%
Cyfanswm yr ymatebwyr	59	35	63%
Ddim yn gwybod	13		
Cyfanswm	107		

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

Hyblygrwydd y gweithlu a chyfrifoldeb y gweithiwr

5.8 Un o brif effeithiau yr hyfforddiant o dan y rhaglen ProAct oedd gwneud y gweithlu'n fwy hyblyg, gyda phedwar o bob pum cwmni'n sôn am yr effaith yma. Yn ôl pob golwg, roedd hyn yn arbennig o bwysig i gwmnïau a oedd eisoes wedi dileu nifer o swyddi ac yn ffordd allweddol o'u helpu i gadw eu staff:

'Mae'r traws-hyfforddiant yn sicr wedi helpu i gadw staff. I rai staff, roedd eu rôl wedi lleihau'n sylweddol oherwydd y dirwasgiad. Mae'r hyfforddiant wedi eu helpu i symud i rolau eraill, er enghraifft roedd gennym dri o bobl mewn swyddi gwerthiannau cwsmer a dim ond dau oedd ei angen arnom felly hyfforddwyd un mewn cyfrifon a'i symud i adran arall' (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

5.9 Yn ogystal â lleihau'r angen i ddileu swyddi, mae hyfforddiant traws-swyddogaeth hefyd wedi golygu bod nifer o gwmnïau wedi gallu cynyddu hyblygrwydd eu gweithlu. Cynigiodd un cwmni yn y sector modurol enghraifft o pam fydd hyn yn gynyddol bwysig iddynt yn y dyfodol:

'Yn y sector yma, nid yw gweithgynhyrchwyr mwyach am fentro pentyrru cerbydau ac, yn gynyddol, maent yn symud at gynhyrchu ar sail galw. Mae hyn yn golygu bod angen inni fod yn gallu ymateb yn hyblyg iddynt, er

enghraifft drwy symud pobl o un lein gynhyrchu i un arall pan fydd angen gwneud hynny. Drwy ProAct, rydym wedi gallu darparu sgiliau lluosog i staff ar lawr y siop a hyfforddi pobl i weithio ar wahanol leiniau cynhyrchu yn barod am yr adferiad'. (Sector modurol, 50 – 199 o weithwyr).

Tabl 5.3: Gwelliannau yn hyblygrwydd y gweithlu a chyfrifoldeb y gweithiwr

Gwelliant yn hyblygrwydd y gweithlu	Yn adrodd gwelliant	Dim gwelliant	% o ymatebwyr yn adrodd gwelliant
Adeiladu	21	4	84%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	8	2	80%
Sectorau eraill	5	2	83%
Gweithgynhyrchu	25	4	86%
Modurol	20	5	80%
Cyfanswm yr ymatebwyr	79	17	82%
Ddim yn gwybod	11		
Cyfanswm	107		
Gwelliant yng nghyfrifoldeb y gweithiwr	Yn adrodd gwelliant	Dim gwelliant	% o ymatebwyr yn adrodd gwelliant
Adeiladu	20	3	87%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	7	3	70%
Sectorau eraill	6	1	86%
Gweithgynhyrchu	24	3	89%
Modurol	15	9	63%
Cyfanswm yr ymatebwyr	72	19	79%
Ddim yn gwybod	16		
Cyfanswm	107		

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.10 Cyfeiriwyd at effeithiau o ran hyblygrwydd y gweithlu ar draws y sectorau i gyd:

'Mae ein gweithlu bellach yn fwy hyblyg drwy inni ehangu ein sylfaen sgiliau, yn enwedig mewn sgiliau dylunio 3D a'r hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i reolwyr canol sydd wedi helpu i gynyddu eu sgiliau rheoli ac addysgu' (Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes, 50-199 o weithwyr)

‘Mae’r hyfforddiant peirianwaith mewnol wedi golygu y gellir cyflawni’r gwaith CAD ar lawr y siop o hyn ymlaen gan felly gynyddu hyblygrwydd a rhyddhau amser eraill’ (Sector modurol, 25-49 o weithwyr)

- 5.11 Dywedodd bron i 80% o gyflogwyr eu bod yn gweld lefelau uwch o gyfrifoldeb ymhlith y gweithwyr o ganlyniad i’r hyfforddiant:

‘Mae hyfforddiant rheoli i aelodau iau o’r tîm wedi cynyddu eu hyder a’u cyfrifoldeb fel unigolion sydd, yn ei dro, wedi helpu i ryddhau amser yr aelodau uwch o’r tîm rheoli’ (Sector adeiladu, 11-24 o weithwyr)

- 5.12 Defnyddiwyd hyfforddiant arbenigol i wella effeithlonrwydd drwy sicrhau bod cynhyrchedd unigolion yn cynyddu:

- Defnyddiodd un cwmni rywfaint o’r cyllid ProAct i gyflymu’r hyfforddiant i’w Prentisiaid, er enghraifft drwy gyflwyno mwy o sgiliau 3D Cad Cam. Mae hyn wedi golygu y gall prentisiaid yn awr raglennu’r peiriannau melino eu hunain a nodi a chywiro problemau heb orfod gofyn i’w goruchwylwyr.
- Roedd cwmni arall wedi darparu hyfforddiant fel bod y staff cynnal a chadw’n gallu rhaglennu cyfarpar yr ystafell offer sydd wedi gwneud eu swyddi’n fwy hyblyg ac, o ganlyniad, yn golygu bod staff yn llai segur.

Dulliau adborth staff

- 5.13 Roedd ychydig dros hanner y cwmnïau o’r farn bod y cymorth ProAct wedi arwain at wella’r dulliau adborth gan staff:

‘Er bod gennym agwedd gadarnhaol at wella’n barhaus beth bynnag, helpodd ProAct ni i newid rhai prosesau. Tynnwyd sylw at adborth staff fel mater i’r Technegau Gwella Busnes nodi bod angen rhoi sylw iddo ac mae’n sicr wedi gwella, gan gynnig syniadau defnyddiol inni yng nghyswllt datblygu cynnyrch newydd yr ydym wedi

symud ymlaen arno' (Sector gweithgynhyrchu, 25-49 o weithwyr).

Tabl 5.4: Gwelliannau yn y dulliau adborth staff

	Yn adrodd gwelliant	Dim gwelliant	% yn adrodd gwelliant
Adeiladu	9	14	39%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	2	8	20%
Sectorau eraill	4	3	57%
Gweithgynhyrchu	17	10	63%
Modurol	15	9	63%
Cyfanswm yr ymatebwyr	47	44	52%
Ddim yn gwybod	16		
Cyfanswm	107		

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

Cwmni D, Sector Adeiladu, 25-49 o weithwyr

Mae'r cwmni wedi sefydlu ers tua 20 mlynedd ac yn cyflawni gwaith contractio tirlunio a chynnal a chadw tiroedd. Prif gwsmeriaid y cwmni yw awdurdodau lleol, cymdeithasau tai a datblygwyr. Mae tua hanner y staff yn weithwyr maes sy'n cyflawni'r gwaith contractio tirlunio. Mae'r cwmni hefyd yn cyflogi fforman tirlunio a chynnal a chadw tiroedd, staff gweinyddol a staff goruchwylio.

Effeithiodd y dirwasgiad ar y cwmni gyntaf ar ddechrau 2008 a bu'n rhaid dileu 4 o swyddi yn 2008 a 4 arall yn 2009. Penderfynwyd bod angen cyflwyno gweithio amser byr i gyfran fawr o'r gweithlu yn Rhagfyr 2009 / Ionawr 2010. Daeth y cwmni i wybod gyntaf am ProAct yn Awst 2009 a chymeradwywyd ei gais ym Mawrth 2010.

Roedd yr hyfforddiant a ddewisodd yn gysylltiedig ag anghenion y busnes. Cyn y dirwasgiad, roedd y cwmni wedi ennill y dyfarniad Buddsoddwr Mewn Pobl ond roedd llawer o'r hyfforddiant wedi bod yn fewnol a rhoddodd ProAct gyfle iddynt ehangu eu sylfaen sgiliau:

'Mae ProAct wedi gadael inni ddatblygu sgiliau newydd, er enghraifft mae gennym yn awr staff gyda sgiliau codi waliau sychion a phafinau rhwym wrth resin sydd wedi arwain at wahoddiadau dyfynbris newydd. Heb ProAct byddai ein hyfforddiant wedi bod yn gyfyngedig iawn....efallai dim ond 20% o'r swm a ariannwyd drwy ProAct ac yn canolbwyntio'n llwyr ar yr hanfodion fel hyfforddiant peiriannau'. (Rheolwr Gyfarwyddwr)

Yn ôl y rheolwr gyfarwyddwr mae wedi cael rhai effeithiau ar gynhyrchedd: *'Mae gennym fwy o bobl sy'n fedrus iawn mewn gweithredu peiriannau o ganlyniad i'r hyfforddiant gweithredu peiriannau a dylai hyn olygu y gallwn weithredu ychydig yn fwy effeithlon. Mae rhai cwsmeriaid yn mynnu ar yr hyfforddiant hwn felly dylai helpu i ehangu ein marchnadoedd'. Mae hyfforddiant iechyd a diogelwch wedi bod yn bwysig i sicrhau bod mwy o'r gweithlu'n gallu mynd i brif safleoedd y contractwyr.*

Mae wedi cael effaith sylweddol ar forâl y staff hefyd: *'Heb y cymorth gan ProAct byddai 3-4 o swyddi ychwanegol yn sicr wedi cael eu colli ac mae ProAct wedi helpu i roi mwy o sicrwydd i'r staff. Bu'n rhaid inni ddweud wrth*

bobl bod y llyfr archebion yn ddigalon o dawel, ond roeddem hefyd yn gallu dweud wrthynt ein bod yn gallu disgyn yn ôl ar yr hyfforddiant hwn yn hytrach na dileu eu swyddi'. (Rheolwr Gyfarwyddwr)

Ar y cyfan mae'r cwmni yn credu bod ProAct wedi bod yn eithriadol bwysig i'w helpu i ennill contractau newydd... 'rydym wedi cael llawer mwy o hyfforddiant ac mae wedi gwneud y cwmni'n fwy hyblyg...gall mwy o bobl yrru trelar neu lori erbyn hyn, mae iechyd a diogelwch wedi gwella, mae mwy o'r staff yn gallu gweithio ar brif safleoedd y contractwyr ac wedi ennill sgiliau arbenigol....mae hyfforddiant yn cyfrannu'n sylweddol at ein helpu i ennill llawer o'n tendrau'. (Rheolwr Gyfarwyddwr)

Morâl y staff

5.14 Un o'r prif fuddion a nodwyd gan y cwmnïau a dderbyniodd gymorth ProAct oedd morâl y staff. Roedd 93% o'r cwmnïau a ddywedodd eu bod wedi gweld budd yn credu bod y cymorth ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar forâl y staff.

5.15 Roedd yr hyfforddiant o dan ProAct wedi golygu y gallai'r staff gadw'n brysur pan oedd eu llwythi gwaith yn amrywiol ac wedi golygu y gallai'r cwmni ddangos i'w weithwyr ei fod yn buddsoddi ynddynt yn barod am yr adferiad.

'Oherwydd ProAct mae bellach yn 18 mis ers inni orfod dileu swyddi, sydd wedi gwella morâl. Mae hyfforddiant yn dangos bod gan y cwmni ffydd yn ei ddyfodol'. (Sector gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes, 50-199 o weithwyr)

'I ni, morâl oedd yr effaith bwysicaf – i weithwyr a oedd yn gweithio amser byr ac yn colli cyflog roedd yn wirioneddol bwysig iddynt weld bod y cwmni'n buddsoddi ynddynt'. (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

'Roedd pobl wedi dechrau anobeithio ac mae gallu cynnig hyfforddiant iddynt wedi helpu unigolion i deimlo'n fwy sicr pan oedd eraill yn colli eu gwaith' (Sector modur, 50-199 o weithwyr)

5.16 I'r 7% o gwmnïau a oedd yn weddill, roedd yr effaith ar forâl yn fwy cymysg. I rai cwmnïau roedd hyn yn gysylltiedig â'r ffaith

bod rhai staff yn gyndyn o hyfforddi, o sefyll arholiadau ac o gyflawni math arbennig o hyfforddiant:

‘Cafodd yr hyfforddiant cychwynnol ei gyflawni gyda rhai amheuan. Cymrodd amser inni ddarbwylllo’r gweithlu bod angen newid y ffordd yr oeddent yn gweithio a’r dulliau a ddefnyddiwyd’ (Sector modurol, 50-199 o weithwyr)

‘Cafodd effaith gymysg. Roedd llawer o’r criw yn gyndyn o gyflawni hyfforddiant ffurfiol ac yn poeni am sefyll profion’ (Sector adeiladu, 11-24 o weithwyr)

‘Yn wir, cafodd effaith negyddol ar forâl – nid oedd rhai staff yn gweld gwerth yr hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth ac am wneud hyfforddiant mwy technegol’ (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

Effaith ar gynhyrchedd

5.17 O ganlyniad i un neu fwy o’r newidiadau hyn, roedd tua dau o bob tri chwmni yn teimlo bod cynhyrchedd eu gweithlu wedi gwella.

Tabl 5.5: Effaith ar gynhyrchedd

	Nifer	%
Do - effaith sylweddol	33	42%
Do – rhywfaint o effaith	35	45%
Dim effaith	10	13%
Cyfanswm yr ymatebwyr	78	100%
Ddim yn gwybod	26	
Heb ateb	3	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

‘Rydym yn mesur allbwn yr uned fesul gweithredwr yn gyson. Mae cyfaint cynhyrchu’r cwmni yr un fath erbyn hyn â chyn y dirwasgiad ond mae’r allbwn fesul gweithredwr 36% yn uwch sydd, yn fy marn i, i’w briodoli’n llwyr i’r hyfforddiant a gawsom drwy ProAct’ (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

Effaith yr hyfforddiant ar gostau

5.18 Roedd bron i dri chwarter y cwmnïau'n gallu nodi arbedion cost o ganlyniad i'r hyfforddiant o dan ProAct. Roedd yr arbedion cost i'w gweld fwyaf yn y sector gweithgynhyrchu lle oedd 83% o gwmnïau yn credu bod yr hyfforddiant wedi cael effaith (tabl 5.6).

5.19 I chwarter y cwmnïau, roedd yr hyfforddiant wedi golygu bod y cwmni'n gallu dod â mwy o'i waith yn fewnol:

'Mae'r hyfforddiant wedi golygu y gallwn yn awr gyflawni asesiadau cartref cynaliadwy yn fewnol, sy'n rhywbeth y bu'n rhaid inni ddibynnu ar isgontractwyr i'w wneud o'r blaen. Ar hyn o bryd mae'n cyfrif am 10% o'n trosiant ac mae ganddo botensial i dyfu eto'. (Sector gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes, 5-10 o weithwyr)

5.20 Mewn dros draean o'r achosion, roedd yr hyfforddiant wedi arwain at lai o wastraff. Roedd hyn yn arbennig o wir yn y sector gweithgynhyrchu lle oedd mwy na dwy ran o dair o'r cwmnïau wedi lleihau eu costau o ganlyniad i'r hyfforddiant:

'O ganlyniad i ProAct rydym yn awr yn cynnal sesiynau hyfforddi wythnosol ar wella'n barhaus, o'r blaen roedd yr hyfforddiant yn canolbwyntio'n llwyr ar lechyd a Diogelwch a hylendid. Mae hyn, ynghyd â'r hyfforddiant arall a wnaed drwy ProAct, wedi arwain at tua 8-10% yn llai o wastraff (fel a fesurir gan gynhyrchion gwallus). (Sector gweithgynhyrchu, 200-499 o weithwyr)

Tabl 5.6: Arbedion cost o ganlyniad i hyfforddiant ProAct

Llai o gostau	Ie	Na	Ddim yn gwybod	% Ie
Adeiladu	18	6	1	72%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	6	5	0	55%
Sectorau eraill	3	4	0	43%
Gweithgynhyrchu	25	2	3	83%
Modurol	25	4	5	74%
Cyfanswm yr ymatebwyr	77	21	9	72%
Yn gallu dod â mwy o waith yn fewnol	Ie	Na	Ddim yn gwybod	% Ie

Adeiladu	9	13	3	36%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	4	6	1	36%
Sectorau eraill	1	6	0	14%
Gweithgynhyrchu	9	19	2	30%
Modurol	4	22	8	12%
Cyfanswm yr ymatebwyr	27	66	14	25%
Costau gwastraff is	le	Na	Ddim yn gwybod	% le
Adeiladu	5	19	1	20%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	1	9	1	9%
Sectorau eraill	1	6	4	14%
Gweithgynhyrchu	18	8	0	60%
Modurol	13	14	7	38%
Cyfanswm yr ymatebwyr	48	56	16	36%
Yn gallu cyflawni hyfforddiant mewnol	le	Na	Ddim yn gwybod	% le
Adeiladu	12	10	3	48%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	4	6	1	36%
Sectorau eraill	3	4	0	43%
Gweithgynhyrchu	13	13	4	43%
Modurol	16	10	8	47%
Cyfanswm yr ymatebwyr	38	43	18	45%

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.21 Mewn bron i hanner yr achosion, roedd llai o gostau oherwydd bod y cwmnïau'n gallu hyfforddi'n fewnol. Fel y dywedodd un cwmni, *'Mae Hyfforddi'r Hyfforddwr wedi cynyddu ein gallu i hyfforddi'n fewnol. Mae hyn wedi golygu y bydd ein cyllideb hyfforddi am y flwyddyn nesaf i lawr o £10k i £2.5k.* (Sector gweithgynhyrchu, 11-24 o weithwyr)

Effaith ar broffidioldeb

5.22 Ar y cyfan, roedd y cwmnïau a gymrodd ran yn y rhaglen ProAct wedi gwneud 1.3% yn llai o elw dros y cyfnod rhwng 2007/08 a 2009/10. Roedd mwy na 40% o gwmnïau wedi gweld eu helw'n lleihau, ond roedd bron i 40% wedi gweld eu helw'n cynyddu. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos y sector gweithgynhyrchu. Roedd un cwmni yn y sectorau 'eraill' wedi gweld twf sylweddol yn ei elw ac wedi cyfrif am y cynnydd mawr mewn proffidioldeb yn y sector hwn.

Tabl 5.7: Newid mewn proffidioldeb 2007/08 tan 2009/10

	% newid	% lleihad	% cynnydd		Cyfanswm hysbys	Anhysbys
Adeiladu	-7.4%	64%	18%	18%	11	16
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	-8.3%	67%	33%	0%	3	8
Sectorau eraill	2.0%	33%	33%	33%	3	2
Gweithgynhyrchu	2.8%	29%	59%	12%	16	14
Modurol	0%	33%	22%	45%	9	25
Cymunedol eraill	-	-	-	-	0	10
Cyfartalog pob sector	-1.3%	43%	38%	19%	42	65

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.23 Rhoddwyd ystod o resymau dros y lleihad mewn proffidioldeb a welodd dros 40% o gwmnïau gan gynnwys costau deunyddiau crai, trafnidiaeth ac ynni uwch a phwysau i brisio'n is yn ystod y dirwasgiad. I'r 38% o gwmnïau a ddaeth yn fwy proffidiol, roedd eu rhesymau'n cynnwys arbedion effeithlonrwydd a chostau is yn gysylltiedig â'r hyfforddiant o dan ProAct, yn ogystal â llai o gystadleuaeth oherwydd colli cystadleuwyr.

Cwmni Dd, Sector modurol, 100-249 o weithwyr

Mae'r cwmni yn y sector modurol ac yng nghadwyn gyflenwi gwneuthurwr cerbydau mawr. Cafodd y cwmni ei daro gyntaf gan lai o archebion ar ddechrau 2008 a gofynnwyd i'r staff dderbyn bod angen i'r cwmni gau am fwy o wythnosau.

Ers y dirwasgiad mae gan y cwmni draean yn llai o weithwyr er bod hyn yn llwyr oherwydd staff yn ymddeol a pheidio ag adnewyddu contractau dros dro oherwydd bod y cwmni'n ymrwymedig i bolisi o beidio â dileu swyddi ei staff parhaol.

Daeth y cwmni i wybod gyntaf am ProAct yn Chwefror 2009 a derbyniodd gymorth o fewn mis. Roedd ganddynt syniad clir o anghenion hyfforddi'r cwmni ac yn teimlo nad oedd angen iddynt dderbyn cyngor allanol ar hyfforddiant. Roedd ganddynt gynllun hyfforddi eisoes ond roedd wedi'i ohirio oherwydd y sefyllfa ariannol. Heb y cymorth o dan ProAct, mae'r cwmni'n credu na fyddai unrhyw hyfforddiant wedi cael ei gyflawni y llynedd.

Gyda'r arian o dan ProAct, bu'n bosibl i'r cwmni barhau i gefnogi staff ar gyrsiau tymor hir, er enghraifft rhai ar gyrsiau gradd. Oherwydd y tybiwyd bod 100 o swyddi yn y fantol, roedd y cynllun hyfforddi'n darparu ar gyfer yr holl staff gyda bron i 70 o wahanol raglenni hyfforddi.

Y prif fathau o hyfforddiant a dderbyniwyd oedd cymwysterau NVQ mewn Perfformio Prosesau Gweithgynhyrchu a Thechnegau Gwella Busnes, cyrsiau datblygiad personol, hyfforddiant technegol i beirianwyr a hyfforddiant wedi'i dargedu at leihau costau allanol.

Roedd llawer o'r hyfforddiant i staff llawr y siop wedi'i gerio at gynyddu hyblygrwydd. Cyn y dirwasgiad roedd y cwmni wedi gweld cynnydd chwim yn ei lwyth gwaith a nifer ei staff gan olygu nad oedd amser i draws-hyfforddi fel bod y staff yn fwy

hyblyg.

Mae'r effeithiau o ganlyniad i'r hyfforddiant wedi cynnwys llai o gostau drwy ddod â mwy o'r gwaith yn fewnol. Yn enwedig, mae profion PAT wedi golygu bod llai o angen trydanwyr. Mae hyfforddi staff mewn cynnal a chadw'r system cyflyru aer wedi arbed bron i £3,000 y flwyddyn mewn costau gwasanaeth i'r cwmni.

Mae'r cwrs perfformio prosesau gweithgynhyrchu wedi gwneud pobl yn fwy ymwybodol o pam y maent yn gwneud pethau a sut y mae hyn yn effeithio ar y cwmni. Mae hyn wedi helpu i safoni'r gwaith ac wedi arwain at wella ansawdd y cynhyrchion ac at lai o wastraff.

Cafwyd effeithiau sylweddol ar forâl y staff hefyd a heb y cymorth o dan y rhaglen ProAct, mae'r Rheolwr Adnoddau Dynol yn credu y byddai'r gweithio amser byr wedi cynyddu:

'Heb ProAct ni fyddem wedi gorfod dileu swyddi ond byddem wedi gwneud mwy o golled. Byddai hyn wedi golygu bod angen gwneud mwy o arbedion cost a byddem wedi gorfod gofyn i staff fynd adref heb gyflog yn amlach. Nid yw hyn wedi digwydd yn y 6 mis diwethaf sydd wedi cael effaith gadarnhaol iawn ar forâl ein staff.'

Mae'r rhagolygon adferiad i'r cwmni yn seiliedig ar berfformiad y gwneuthurwr cerbydau mawr y mae'n cyflenwi iddo ac nid yw'r cwmni, hyd yma, wedi gweld unrhyw dwf yn ei elw na'i drosiant. Ar hyn o bryd mae gan y cwmni ormod o staff ar lawr y siop ar gyfer faint o waith sydd ar gael ac mae'n bwriadu buddsoddi mwy o amser ac arian mewn hyfforddiant traws-swyddogaeth pellach fel eu bod yn barod am yr adferiad mewn archebion i ddod.

Effaith ar ansawdd ac amrediad y cynhyrchion

5.24 Yn ôl bron i ddau o bob tri o'r cwmnïau, roedd y cymorth ProAct wedi arwain at wella ansawdd y cynnyrch neu'r gwasanaeth y gallent ei gynnig i'w cwsmeriaid:

'Nod yr hyfforddiant QMS (System Rheoli Ansawdd) ar gyfer staff llawr y siop oedd gwella ansawdd a helpu'r staff i ddeall pam oedd angen cofnodi a chwblhau rhai dogfennau. O ganlyniad mae'r ansawdd wedi gwella...mae pobl yn adrodd ar sgrap ac mae'r sgrap yn lleihau a rydym yn cael clywed am broblemau gyda'r peiriannau yn gynt'. (Sector modur, 25 – 49 o weithwyr).

5.25 Soniwyd am effaith gadarnhaol ar amrediad y gwasanaethau neu'r cynhyrchion fel budd gan ychydig dros hanner y cwmnïau. Roedd hyn yn amrywio rhywfaint yn ôl sector gyda thros dri chwarter y cwmnïau yn y sector adeiladu yn cyfeirio at hyn fel budd. Mewn sawl achos, achubodd gwmnïau yn y sector hwn ar

y cyfle i gynyddu eu sgiliau arbenigol neu i ddiweddarau cymwysterau presennol.

Tabl 5.8: Effaith yr hyfforddiant a gefnogwyd o dan ProAct ar ansawdd ac amrediad cynhyrchion

Ansawdd y cynnyrch	Yn adrodd effaith	Dim effaith	% Yn adrodd effaith
Adeiladu	12	10	55%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	7	4	64%
Sectorau eraill	5	2	71%
Gweithgynhyrchu	17	10	63%
Modurol	18	9	67%
Cyfanswm hysbys	59	35	63%
Ddim yn gwybod	13		-
Cyfanswm	107		
Amrediad cynhyrchion	Yn adrodd effaith	Dim effaith	% Yn adrodd effaith
Adeiladu	18	5	78%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	6	4	60%
Sectorau eraill	2	5	29%
Gweithgynhyrchu	14	15	48%
Modurol	12	15	44%
Cyfanswm hysbys	52	44	54%
Ddim yn gwybod	11		-
Cyfanswm	107		

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.26 Roedd cyfran y cyflogwyr yn y sector gweithgynhyrchu a gyfeiriodd at hyn fel budd fymryn yn is. Mewn sawl achos roedd hyn yn gysylltiedig â chyfyngiadau allanol, er enghraifft yr amodau a osodwyd gan y rhiant gwmni dros y môr ar y mathau o gynnyrch y gallent ei gyflenwi. Fodd bynnag, mewn achosion eraill lle'r oedd mwy o awtonomi lleol, roedd budd clir:

'Mae'r hyfforddiant rheoli wedi golygu bod cynhyrchion a oedd yn yr arfaeth yn cyrraedd y farchnad yn gynt nag o'r blaen, a phenderfyniadau'n cael eu gwneud ar ba rai i roi'r gorau iddynt' (Sector gweithgynhyrchu, 11-24 o weithwyr)

5.27 I nifer o'r cwmnïau astudiaeth achos, defnyddiwyd hyfforddiant arbenigol fel ffordd o ymchwilio i feysydd marchnad newydd ac i

brofi cynhyrchion newydd. Er enghraifft, fel yr eglurodd un cyflogwr:

‘ein nod gyda’r hyfforddiant oedd datblygu cynhyrchion a phethau amgen i’w gwerthu...ar ôl cyflawni deuddydd o hyfforddiant ar ddylunio mowldin plastig newydd, roeddem yn rhoi cynnig arno ar gost inni ein hunain i weld a oedd yn gweithio neu beidio’. (Sector gweithgynhyrchu, 11-24 o weithwyr)

5.28 Yn y sectorau modur a gweithgynhyrchu, roedd nifer o enghreifftiau o sut fyddai CAD (Dylunio gyda Chymorth Cyfrifiadur) a hyfforddiant lefel uchel arall yn helpu i ennill gwaith newydd yn y dyfodol:

- I wneuthurwr a chyflenwr arbenigol o gynhyrchion rheolaeth thermol ac ynni adnewyddadwy ar gyfer cyfarpar wedi’i leoli yn yr awyr agored, bu’r rhaglen ProAct yn gymorth i’r cwmni ddatblygu cynnyrch i dynnu dŵr a lleithder yn gyflym o adeiladau ar ôl llifogydd.
- Mae un cwmni’n adennill ac ailbrosesu wafferi profion silicon a fyddai fel arfer yn mynd yn wastraff. Cyn ProAct roedd y cwmni’n gweithio ar brosiect i aildefnyddio’r wafferi fel celloedd ffotofoltäig i gynhyrchu trydan. Heb y cymorth gan ProAct byddai’n rhaid i’r cwmni fod wedi dileu mwy o swyddi a byddai’r cynnyrch hwn wedi cymryd 1 neu 2 flynedd i’w ddatblygu. Yn ôl eu cynghorwr DAD, mae ProAct wedi golygu eu bod wedi gallu cyflymu’r broses ddatblygu fel bod gan y cwmni bellach gynnyrch o safon sy’n werthadwy iawn gan eu rhoi mewn sefyllfa gryfach pan ddaw’r adferiad.

Effaith ar dreiddio i’w marchnadoedd presennol

5.29 Yn ôl tri chwarter y cyflogwyr, roedd yr hyfforddiant ProAct wedi arwain at fedru cystadlu’n well yn eu marchnadoedd presennol. I

gwmnïau yn y sector adeiladu, roedd hyn yn aml yn gysylltiedig â gallu cystadlu'n well am fframweithiau llywodraeth leol:

'Mae cael mwy o ddynion wedi eu hyfforddi a'u hardystio'n golygu ein bod yn fwy llwyddiannus gyda Holiaduron Cyn-Gymhwyso. Byddwn yn tybio bod ein llwyddiant wedi cynyddu o tua 5% o ganlyniad i'r hyfforddiant ProAct' (Sector adeiladu, 11-24 o weithwyr).

5.30 I gwmnïau yn y sectorau gweithgynhyrchu a modurol, roedd cysylltiadau clir gyda'r gwelliannau mewn cynhyrchedd, gyda thystiolaeth eu bod yn gallu ymateb yn well i'r adferiad.

'Mae'r hyfforddiant wedi golygu ein bod yn gallu cael mwy o waith drwy'r ffatri sy'n golygu y gallwn brisio'n fwy cystadleuol a dosbarthu pethau'n gynt' (Sector modurol, 11-24 o weithwyr).

Tabl 5.9: Effaith ar allu Cyflogwyr ProAct i gystadlu

Yn eu Marchnadoedd Presennol	Yn adrodd gwelliant	Dim gwelliant		% yn adrodd gwelliant
Adeiladu	18		4	82%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	8		3	73%
Sectorau eraill	5		1	83%
Gweithgynhyrchu	24		5	83%
Modurol	19		10	66%
Cyfanswm hysbys	74		23	76%
Ddim yn gwybod	10		-	
Cyfanswm	107			
Mewn Marchnadoedd Newydd	Yn adrodd gwelliant	Rhy Fuan i Ddweud	Dim gwelliant	% yn adrodd gwelliant
Adeiladu	11	1	5	65%
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	4	1	3	50%
Sectorau eraill	0	2	3	0%
Gweithgynhyrchu	8	1	12	38%
Modurol	12	0	12	50%
Cyfanswm hysbys	35	5	35	47%
Ddim yn gwybod	32			
Cyfanswm	107			

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

Effaith ar dreiddio i farchnadoedd newydd

5.31 Yn ôl bron i hanner y cwmnïau, roedd yr hyfforddiant wedi cynyddu eu gallu i gystadlu mewn marchnadoedd newydd.

Roedd hyn yn gysylltiedig ag ystod o ffactorau:

- Gwaith wedi'i gysylltu'n uniongyrchol â sgiliau newydd: *'Cawsom lawer iawn o hyfforddiant a oedd yn gysylltiedig â datblygu cynhyrchion newydd. Un o'n hamcanion oedd cynyddu ein gallu i ffurfio alwminiwm trawsdoriadol tenau. Gwnaethom lawer iawn o waith ar fowldiau chwistrellu hefyd a buom yn edrych ar ddatblygu dilysu offer. Heb ProAct a heb y capasiti i ryddhau pobl, credaf y byddem efallai wedi gallu ystyried un o'r meysydd hyn, ond nid pob un o'r tri. I'r marchnadoedd meddygol, fferyllol a phecynnu, rydym yn awr yn edrych fel busnes cwbl wahanol i'r hyn oeddem flwyddyn yn ôl'* (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)
- Cynyddu cyfrifoldeb / rhyddhau amser staff i ganolbwyntio ar farchnadoedd newydd: *'mae'r hyfforddiant rheoli yn sicr wedi helpu i gynyddu'r farchnad allforio. O'r blaen, roedd (enw'r Rheolwr Gyfarwyddwr) yn treulio llawer iawn o amser yn ymdrin â'r gwaith beunyddiol o reoli'r busnes. Mae'r hyfforddiant rheoli i'r rheolwyr eraill wedi golygu bod ganddo fwy o amser yn awr i ganolbwyntio ar farchnata ledled y byd'* (Sector gweithgynhyrchu, 11-24 o weithwyr).
- Mwy o hyder: *'Mae ProAct wedi rhoi'r hyder inni edrych ar farchnadoedd newydd oherwydd bod gennym fwy o ffydd yn ein tîm a sut y mae'r prosesau i gyd yn cyd-fynd. O ganlyniad, rydym wedi datblygu cynnyrch brownio popty'* (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr).
- Sicrhau bod y staff yn cefnogi'r newid:

'fel arfer rydym yn cyflenwi seddi ar gyfer bysus mini a choetsys moethus newydd ond eleni rydym wedi arallgyfeirio i longau fferi cyflym. Mae ProAct wedi ein helpu i wneud hyn drwy sicrhau bod yr holl staff ar ein hochr' (Sector modurol, 25-49 o weithwyr).

Effaith ar allu cwmnïau i ennill contractau newydd

5.32 Ers 2007/08 mae'r cyflogwyr a holwyd wedi adrodd cwmp net o bron i 4% yn eu gwerthiannau. Yn gyffredinol, roedd cyfran y cwmnïau a brofodd lai o werthiannau yn amrywio rhwng 80% a 70% yn y sectorau cymunedol ac adeiladu eraill i 43% yn y sector gweithgynhyrchu. Roedd maint y newid mewn gwerthiannau net yn amrywio'n sylweddol yn ôl sector, o gynnydd o 14% yn y sector gweithgynhyrchu i gwmp sylweddol iawn i'r nifer fach o gwmnïau yn sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes a sectorau 'eraill' (tabl 5.10).

Tabl 5.10: Gwerth gwerthiannau

	% newid mewn gwerthiannau net	Anhysbys	% o Gwmnïau yn adrodd			
			Cwmp mewn gwerthian nau	Cynnydd mewn gwerthian nau	Dim newid	Anhysbys
Adeiladu	1.0%	15	75%	19%	6%	16
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	-43.3%	7	71%	14%	14%	7
Sectorau eraill	-66.1%	6	50%	33%	17%	6
Gweithgynhyrchu	14.2%	23	43%	52%	4%	23
Modurol	-22.5%	19	55%	30%	15%	20
Cyfartalog ar draws pob sector	-3.7%	70	57%	33%	10%	72
Ddim yn gwybod		37				35

Efallai nad yw canrannau'r rhesi'n adio i roi 100% gan eu bod wedi'u cyfannu

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.33 Ar waetha'r gwmp net mewn gwerthiannau, roedd traean y cwmnïau a ymatebodd yn credu eu bod wedi gallu ennill contractau newydd o ganlyniad uniongyrchol i'r cymorth (tabl 5.11). I gyfran sylweddol o'r cwmnïau yn y sector modurol, nid oedd y cwestiwn hwn yn berthnasol oherwydd roeddent yn credu

y byddai'n rhaid iddynt fod wedi cau'n llwyr heb y cymorth.
Trafodir hyn yn adran chwech.

Tabl 5.11: Effaith y cymorth ProAct ar ennill contractau presennol

	Dim effaith	Rhai contractau presennol na fyddid wedi eu hennill heb ProAct	Cyfanswm hysbys	Ddim yn gwybod	Amherthnasol – ddim yn bidio am gontractau	Amherthnasol – efallai wedi gorfod cau
Adeiladu	64%	36%	22	3	0	0
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	70%	30%	10	1	0	0
Sectorau eraill	75%	25%	4	0	3	0
Gweithgynhyrchu	68%	32%	22	5	1	2
Modurol	63%	37%	19	11	0	4
Cyfanswm hysbys	66%	34%	77	20	4	6

Mae'r canrannau yn rhai ar gyfer y 75 o gwmnïau a ymatebodd.

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.34 O'r 26 o gwmnïau a gredai fod ProAct wedi eu helpu i ennill rhai o'u contractau presennol, roedd 14 yn gallu enwi contractau penodol a enillwyd o ganlyniad uniongyrchol i'r cymorth. Tybiwyd bod y contractau hyn yn werth £3.6 i gyd, sy'n cyfateb i 10% o'u trosiant blyneddol diweddaraf. Yn y sector modurol, roedd y contractau a enillwyd o ganlyniad i'r cymorth ProAct yn cynrychioli dros chwarter y trosiant blyneddol diweddaraf (tabl 5.12). Os yw'r contractau ychwanegol hyn yn gynrychioliadol, byddai cyfanswm gwerth y contractau ychwanegol ar gyfer y rhaglen ProAct gyfan yn £7.25m²⁸.

Tabl 5.12: Gwerth y contractau a enillwyd o ganlyniad i'r cymorth ProAct

	Contractau a enillwyd o ganlyniad i ProAct	Cyfanswm lle mae eu gwerth yn hysbys	Cyfanswm gwerth y contractau a enillwyd o ganlyniad i'r cymorth	Cyfanswm trosiant	% trosiant
Adeiladu	8	4	£527,000	£3,427,869	15%
Cyllid	3	1	£20,000	£4,000,000	0.5%

²⁸ Drwy roi amcan crynswth ar sail *pro-rata* o gyfanswm nifer y cwmnïau ym mhob sector

Eraill	1	0	-	-	
Gweithgynhyrchu	7	4	£1,082,000	£20,240,000	5%
Modurol	7	5	£1,995,000	£7,640,000	26%
Cyfanswm	26	14	£3,624,000	£35,307,869	10%

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

Tabl 5.13: Effaith y cymorth ar fedru bidio am waith newydd

	Cyfanswm hysbys	Dim effaith	Effaith ar gontractau yn yr arfaeth	Ddim yn gwybod	Amherthnasol – ddim yn bidio am gontractau	Amherthnasol – efallai wedi gorfod cau
Adeiladu	21	76%	24%	4	0	0
Sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	10	90%	10%	1	0	0
Sectorau eraill	4	100%	0%	0	3	0
Gweithgynhyrchu	23	87%	13%	3	1	3
Modurol	20	60%	40%	9	0	5
Cyfanswm hysbys	78	78%	22%	17	4	8

Mae'r canrannau yn rhai ar gyfer y 78 o gwmnïau a ymatebodd.

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.35 I rai cwmnïau mae effaith y cymorth ProAct yn fwy hirdymor.

Gofynnwyd i gwmnïau a oedd unrhyw gontractau yn yr arfaeth na fyddent wedi bod mewn sefyllfa i fidio amdanynt heb y cymorth ProAct. Yn gyffredinol, gallai tua 20% o'r cwmnïau a ymatebodd enwi un neu fwy o gontractau na fyddent wedi bod mewn sefyllfa i'w hennill heb y cymorth. Cododd y gyfran yma i 40% yn y sector modurol.

Effaith ar allforion

5.36 Casglwyd data ar y gyfran o werthiannau i fusnesau wedi eu lleoli yng Nghymru, gweddill y DU a thramor, o gyfweiliadau gyda'r cwmnïau. Ar gyfer y 80% o gwmnïau a fedrodd ddarparu'r wybodaeth yma, roedd ymhell dros hanner eu gwerthiannau i gyd i fusnesau wedi eu lleoli yng Nghymru, 31% arall i fusnesau wedi eu lleoli yng ngweddill y DU a 13% i fusnesau wedi eu lleoli dramor. Roedd gwahaniaeth mawr yn ôl sector gyda'r mwyafrif llethol o werthiannau tramor wedi eu cynhyrchu gan fusnesau yn y sectorau Gweithgynhyrchu a Modurol.

Tabl 5.14: Gwerthiannau domestig a thramor cwmnïau ProAct 2009/10

	Cymru	Gweddill y DU	Tramor	Cyfanswm hysbys	Anhysbys
Adeiladu	78%	22%	0%	29	3
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	73%	27%	1%	10	1
Eraill	78%	22%	0%	7	0
Gweithgynhyrchu	25%	49%	26%	26	4
Modurol	28%	42%	31%	20	14
Cymunedol eraill	100%	0%	0%	10	0
Cyartalog pob sector	56%	31%	13%	85	22

Oherwydd cyfannu, efallai nad yw'r canrannau'n adio i roi 100%

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

Tabl 5.15: Newid yng nghydbwysedd gwerthiannau 2007/08 tan 2009/10

	Cydbwysedd gwerthiannau	Nifer	%
Dim newid		58	72%
Llai o allforio	Mwy o dramor i'r DU	2	2%
	Mwy o dramor i Gymru	2	2%
	Mwy o'r DU i Gymru	4	5%
	Cyfanswm	8	9%
Mwy o allforio	Mwy o'r DU i dramor	7	9%
	Mwy o Gymru i'r DU	8	10%
	Cyfanswm	15	19%
	Cyfanswm yr ymatebion	81	100%
	Ddim yn gwybod	26	
	Cyfanswm	107	

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct heb gynnwys rhai a dderbyniodd gymorth ond ar gyfer Prentisiaethau

5.37 Gofynnwyd i gwmnïau asesu faint oedd eu cydbwysedd gwerthiannau wedi newid o ganlyniad i a) y dirwasgiad, a b) y cymorth gan gynnwys yr hyfforddiant ac effeithiau cysylltiedig yr hyfforddiant o dan y rhaglen ProAct. Ers 2007/08, roedd bron i dri chwarter y cwmnïau yn teimlo nad oedd unrhyw newid wedi bod yng nghydbwysedd eu gwerthiannau, roedd tua 10% yn credu eu bod wedi symud i fwrdd o'r marchnadoedd tramor i farchnadoedd yn y DU a Chymru, ac roedd bron i 20% yn credu eu bod wedi cynyddu eu marchnadoedd allforio (tabl 5.15).

5.38 Ym mhob achos, roedd unrhyw newid yn cael ei briodoli i ffactorau allanol a oedd yn gysylltiedig â'r dirwasgiad a newidiadau marchnad ehangach, yn hytrach nag i ProAct. I'r cwmnïau hynny a welodd gynnydd mewn allforion, roedd y ffactorau a gyfrannodd at hynny'n cynnwys cyfraddau cyfnewid mwy ffafriol, marchnad wannach yn y DU (mewn rhai achosion yn gysylltiedig â'r wasgfa gredyd) neu benderfyniad strategol i ehangu dramor.

5.39 I'r 9% o gwmnïau a welodd leihad mewn allforion, roedd y ffactorau a gyfrannodd at hynny'n cynnwys dirywiad y marchnadoedd Ewropeaidd, y farn bod cwmnïau yn y DU yn cefnogi ei gilydd a llwyddo i ennill contractau lleol mawr.

Effaith ar recriwtio ac ehangu

5.40 Ers derbyn y cymorth gyntaf drwy ProAct, roedd tua 40% o'r cyflogwyr a holwyd wedi ehangu eu gweithlu 16% ar gyfartaledd. Cwmnïau yn y sectorau gweithgynhyrchu a modurol oedd y rhai mwyaf tebygol o fod wedi recriwtio staff newydd, a chwmnïau yn sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes oedd leiaf tebygol (tabl 5.16). Mae lefel yr ymatebion yn yr elfen sector yn isel, a dylid dadansoddi'r canlyniadau hyn yn ofalus.

Tabl 5.16: Staff ychwanegol wedi eu recriwtio ers cymryd rhan

	Cyfanswm staff wedi eu recriwtio	Cyfanswm staff	% o'r gweithlu presennol	Cyfanswm yr ymatebwyr
Adeiladu	17.5	293	6%	22
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	3	108	3%	8
Sectorau eraill	16.5	84	20%	7
Gweithgynhyrchu	359	1832	20%	27
Modurol	79	747	11%	21
Cyfanswm	475	3064	16%	85
Ddim yn gwybod				22

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.41 Roedd dros hanner y cwmnïau ProAct a holwyd yn bwriadu recriwtio yn y flwyddyn i ddod a 45% arall wedi penderfynu peidio

â newid nifer eu staff. Dim ond 5% oedd yn bwriadu dileu swyddi er bod hyn yn codi i 25% o'r cwmnïau yn sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes (tabl 5.17).

Tabl 5.17: Disgwyliadau o ran lefelau staffio yn y dyfodol

	Bwriadu recriwtio		Dim newid		Bwriadu dileu swyddi		Cyfanswm hysbys	Ddim yn gwybod
Adeiladu	4	24%	12	71%	1	6%	17	8
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	1	13%	5	63%	2	25%	8	3
Sectorau eraill	1	17%	5	83%	0	0%	6	1
Gweithgynhyrchu	14	74%	5	26%	0	0%	19	11
Modurol	15	79%	4	21%	0	0%	19	15
Cyfanswm	35	51%	31	45%	3	5%	69	38

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.42 I rai a oedd yn bwriadu recriwtio dros y flwyddyn nesaf, mae'r niferoedd arfaethedig yn cynrychioli cynnydd net o 5% yn y gweithlu. Mae hyn yn codi i 7% yn y sector modurol. Yr unig sector a oedd yn disgwyl gweld lleihad yn nifer y gweithwyr oedd sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes (tabl 5.18).

Tabl 5.18: Cynlluniau i recriwtio / dileu swyddi dros y 12 mis nesaf

	Nifer y staff i'w recriwtio	Nifer y swyddi i'w dileu	Newid net	Cyfanswm staff	% o'r gweithlu presennol	Cyfanswm yr ymatebwyr
Adeiladu	9	0	9	219	4%	20
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	1	2	-1	118	-1%	9
Sectorau eraill	6	2	4	366	0.5%	7
Gweithgynhyrchu	68.5	0	68.5	1615	4%	25
Modurol	53	0	53	747	7%	21
Cyfanswm	147.5	5	89.5	2,783	5%	82
Ddim yn gwybod						25

Nodyn: Does dim cyfatebiaeth i'r amcangyfrifon recriwtio yn y dyfodol a dileu swyddi. Cyfanswm cyflogaeth yn y cwmnïau hynny a ymatebodd.

Ffynhonnell: Cyfweiliadau CPC gyda chyflogwyr ProAc, ac eithrio cwmnïau Prentisiaeth ProAct.

5.43 Roedd bron i hanner y cwmnïau a oedd yn bwriadu recriwtio dros y flwyddyn nesaf yn ymwybodol o'r rhaglen Sgiliau Twf Cymru. Cefnogir y rhaglen hon gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop ac mae'n rhoi cymorth i gwmnïau a fydd yn cael effaith ar helpu i adfywio'r farchnad economaidd. Disgwylir i gwmnïau adnabod cyfle twf mesuradwy penodol a dangos bod cyllid Sgiliau Twf Cymru yn gallu rhoi hwb i'r cyfle hwn drwy ddarparu hyfforddiant ychwanegol at yr hyn a fyddai wedi cael ei ddarparu beth bynnag.

5.44 Roedd hanner yr holl gwmnïau ProAct a oedd â chynlluniau i recriwtio ac yn ymwybodol o Sgiliau Twf Cymru yn bwriadu ymgeisio am gymorth gan Sgiliau Twf Cymru (tabl 5.19). Roedd y rhesymau pam nad oedd rhai cwmnïau'n meddwl ymgeisio yn cynnwys ansicrwydd ynghylch y meini prawf cymhwyso a bod angen cwblhau'r hyfforddiant ProAct yn gyntaf.

Tabl 5.19: Ymwybyddiaeth o Sgiliau Twf Cymru

	Bwriadu recriwtio	Ymwybodol o Sgiliau Twf Cymru		Bwriadu / wedi ymgeisio	
Adeiladu	7	2	29%	1	50%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	1	0	0%	-	-
Sectorau eraill	1	0	0%	-	-
Gweithgynhyrchu	14	7	50%	4	57%
Modurol	15	9	60%	4	44%
Cymunedol eraill	3	0	0%	-	-
Cyfanswm	41	18	44%	9	50%

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

6 Buddion i Ddysgwyr o Gymryd Rhan

Crynodeb o'r Bennod

- Roedd bron i dri chwarter (73%) yr ymatebion yn rhai gan weithwyr mewn cwmnïau yn y sector gweithgynhyrchu, a'r chwarter arall gan weithwyr yn y sector modur.
- Credai ddwy ran o dair o'r gweithwyr (66%) na fyddent wedi cael cynnig unrhyw hyfforddiant o gwbl heb y cymorth gan ProAct. Credai 18% arall y byddai rhai newidiadau wedi cael eu gwneud i'r hyfforddiant, er enghraifft mwy o hyfforddiant wedi'i ddarparu'n fewnol. Roedd tua 11% o'r farn y byddai eu cyflogwr wedi cynnig rhai o'r un cyrsiau iddynt a dim ond 4% a gredai y byddai pob un o'r cyrsiau hyfforddiant wedi cael eu cynnig iddynt beth bynnag.
- Roedd dwy ran o dair (67%) o'r gweithwyr yn fodlon iawn neu'n eithaf bodlon gydag ansawdd yr hyfforddiant yn gyffredinol. Roedd y bodlonrwydd yn amrywio – roedd mwy o fodlonrwydd gyda'r hyfforddiant diwydiant-benodol (mwy perthnasol i'w swyddi), a'r hyfforddiant lefel uchel gan gynnwys hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth. Roedd y bodlonrwydd lleiaf gyda chysiau sgiliau meddal a Thechnegau Gwella Busnes.
- Er hyn, teimlai 80% ei fod wedi bod yn gymorth iddynt ddysgu rhywbeth perthnasol am eu swydd bresennol, ac i ennill sgiliau trosglwyddadwy.
- Roedd dros ddwy ran o dair (69%) o'r ymatebwyr o'r farn bod eu swydd wedi bod mewn perygl o gael ei dileu ar ryw bwynt dros y 2 flynedd diwethaf a dywedodd 15% arall nad oeddent yn gwybod. Dim ond 15% a gredai nad oedd eu swydd wedi bod mewn perygl o gael ei dileu.
- Roedd bron i hanner (47%) yr ymatebwyr yn teimlo bod yr hyfforddiant ProAct wedi helpu i wneud eu swydd yn

un fwy sicr. Roedd hyn yn codi i 54% os cynhwysir ond y rhai a deimlai bod eu swydd wedi bod yn y fantol.

- I 45% o'r gweithwyr hyn, mae sicrwydd eu swyddi wedi cynyddu oherwydd eu bod wedi datblygu'r sgiliau i weithio mewn meysydd 'prysurach' eraill o fewn y cwmni. I 40% mae wedi eu helpu i uwchsgilio i weithio mewn meysydd o'r busnes sy'n ehangu. Yn ôl y 15% arall, roeddent yn credu ei fod wedi helpu oherwydd y budd ariannol a enillodd eu cyflogwr.

Materion Samplu

6.1 Mae'r adran yma'n cyflwyno darganfyddiadau cychwynnol dadansoddi'r 283 o holiaduron dysgwyr. Ni chawsom fynediad at wybodaeth am enwau a manylion cyswllt y rhai a elwodd o hyfforddiant ProAct ac, felly, nid oedd dewis ond dosbarthu'r holiaduron post i gwmnïau ProAct fel y gallent eu pasio ymlaen i'r gweithwyr perthnasol. Mae hyn wedi ildio cyfradd ymateb isel iawn gydag ond tua 2% o'r holl hyfforddeion ProAct o 8 cwmni yn y rhaglen ProAct yn ymateb. Mae hyn yn golygu er bod digon o ymatebion unigol i ddadansoddi eu hargraffiadau, eu bod wedi eu tynnu o ystod cul iawn o amgylchiadau a dylid cofio hyn wrth ddehongli'r canlyniadau.

Nodweddion yr Ymatebwyr

6.2 Cymrodd tua 283 o ddysgwyr o 8 o gwmnïau ran yn yr arolwg, ac o'r rhain:

- Roedd bron i dri chwarter (72%) wedi eu cyflogi mewn cwmnïau yn y sector gweithgynhyrchu;
- Roedd mwy na chwarter (27%) wedi eu cyflogi mewn cwmnïau yn y sector modurol; ac
- Roedd 1% wedi eu cyflogi mewn cwmnïau yn y sector adeiladu (1 cwmni).

- 6.3 Dynion oedd y mwyafrif o'r ymatebwyr: 87% o'r ymatebwyr o'i gymharu â 13% a oedd yn ferched. Roedd dadansoddiad oed yr ymatebwyr fel a ganlyn:
- Roedd 3% yn iau na 25 oed;
 - Roedd dwy ran o dair (66%) rhwng 25 a 49 oed; ac
 - Roedd 31% rhwng 50 a 64 oed.
- 6.4 Roedd yr ymatebwyr yn tueddu i fod wedi bod yn gweithio i'w cyflogwr presennol ers amser maith:
- Roedd 21% o'r ymatebwyr wedi bod yn gweithio i'w cyflogwr presennol ers dros 20 mlynedd;
 - Roedd 26% wedi bod yno rhwng 11 a 20 o flynyddoedd;
 - Roedd 41% wedi bod yno rhwng 6-10 o flynyddoedd; ac
 - Roedd 12% wedi bod yno rhwng 2 a 5 o flynyddoedd.
- 6.5 Nid oedd yr un ohonynt wedi gweithio i'w cyflogwr presennol am lai na 2 flynedd.
- 6.6 Roedd gan hanner yr ymatebwyr gymwysterau hyd at Lefel 2 (gan gynnwys 15% heb unrhyw gymwysterau) ac roedd gan yr hanner arall gymwysterau uwch na Lefel 2 cyn cymryd rhan yn ProAct. Rhoddir dadansoddiad manwl isod:
- Nid oedd gan 15% o'r ymatebwyr unrhyw gymwysterau
 - Roedd gan 7% gymwysterau hyd at lefel 1
 - Roedd gan 28% gymwysterau hyd at lefel 2
 - Roedd gan 21% gymwysterau ar lefel 3; ac
 - Roedd gan 28% gymwysterau ar lefel 4 neu'n uwch.

Tabl 6.1: Cymwysterau Blaenorol Dysgwyr ProAct

Lefel Cymhwyster	Cyferth â NVQ	Nifer y dysgwyr	% o'r rhai hysbys
Dim cymwysterau	Dim	886	12%
Is nag NVQ Lefel 2	Lefel 1	2,459	30%
NVQ Lefel 2	Lefel 2	2,343	28%
NVQ Lefel 3	Lefel 3	1,452	17%
NVQ Lefel 4-6	Lefel 4	973	12%
NVQ Lefel 7-8	Lefel 5	210	3%
		8,323	100%
Anhysbys		1,837	
Cyfanswm		10,160	

Ffynhonnell: MIS ProAct

Dalier sylw: Mae NVQ Lefelau 1-3=NvQ Lefelau 1-3, mae Lefelau 4-6 cyferth ag NVQ Lefel 4 a Lefelau 7-8 cyferth ag NVQ Lefel 5.

- 6.7 Mae MIS ProAct yn cipio'r data ar gymwysterau blaenorol y dysgwyr a fu'n rhan o gynlluniau hyfforddi'r cwmnïau. Mae gan weithwyr a fu'n cymryd rhan yn ProAct ystod eang o gymwysterau blaenorol o 'ddim gymwysterau' hyd at Lefel 4 ac yn uwch.
- 6.8 Yn y flwyddyn cyn dechrau'r hyfforddiant ProAct, roedd 35% o'r ymatebwyr wedi derbyn hyfforddiant gan eu cyflogwr. Mewn dwy ran o dair o achosion (66%) roedd hyn wedi arwain at dystysgrif neu gymhwyster. Roedd yr hyfforddiant hwn yn tueddu i fod wedi digwydd yn y gweithle (mewn 89% o achosion) ac yn ystod oriau gwaith (mewn 91% o'r achosion).

Profiad hyfforddi

- 6.9 I'r mwyafrif o'r ymatebwyr, roedd y math o hyfforddiant a gefnogwyd gan ProAct wedi'i ddewis gan eu cyflogwr (83% o'r ymatebwyr). Dim ond 12% o'r ymatebwyr a deimlai y cawsant lais yn yr hyfforddiant a ddewiswyd ar eu cyfer a dim ond 5% a ddewisodd yr holl hyfforddiant yn bersonol.
- 6.10 Efallai ei bod yn werth pwysleisio gyda'r mwyafrif o'r ymatebwyr (39%), nid yn unig na wnaethant gyfrannu at ddewis eu hyfforddiant, nad oeddent ychwaith yn gwybod a oedd ganddynt unrhyw hyfforddiant ar ôl i'w gwblhau drwy ProAct. Roedd y 61% arall wedi eu dosbarthu'n gyfartal rhwng ymatebwyr a oedd heb orffen eu hyfforddiant ac ymatebwyr a oedd wedi cwblhau eu hyfforddiant i gyd. I'r mwyafrif o'r ymatebwyr sydd heb gwblhau eu hyfforddiant eto, y rheswm oedd bod yr hyfforddiant wedi'i drefnu i'w gyflawni nes ymlaen neu oherwydd iddynt fod yn rhy brysur. Ychydig iawn oedd heb gwblhau am resymau 'negyddol' (fel gweithiwr neu gyflogwr a benderfynodd beidio â pharhau gyda'r hyfforddiant).
- 6.11 Roedd y trefniadau ar gyfer yr hyfforddiant yn debyg iawn i'r trefniadau ar gyfer hyfforddiant blaenorol a wnaed gan yr

ymatebwyr (a oedd yn bennaf yn fewnol yn ystod oriau gwaith). Roedd y mwyafrif o'r hyfforddiant (77%) wedi'i gyflawni gyda darparwr hyfforddiant allanol yn adeilad y cyflogwr. Cyflawnwyd y mwyafrif llethol o'r hyfforddiant (94%) yn ystod oriau gwaith arferol y gweithiwr.

6.12 Drwy ProAct, roedd yr ymatebwyr wedi cwblhau 11.6 diwrnod o hyfforddiant ar gyfartaledd hyd yma. Roedd y nifer o ddiwrnodau hyfforddiant yn amrywio o lai na diwrnod i hyd at 47 diwrnod.

6.13 Ar y cyfan, roedd y 283 dysgwr wedi cyflawni 493 o gyrsiau hyfforddi hyd yma. Mae'r cyrsiau hyn wedi cael eu cyflawni ar sail y cyfrannau isod:

- Technegau Gwella Busnes (30%)
- Rheolaeth, gan gynnwys cyrsiau wedi eu hachredu gan yr ILM (20%)
- Iechyd a Diogelwch (18%)
- Hyfforddiant diwydiant-benodol (13%)
- Hyfforddi'r Hyfforddwr (5%)
- Roedd gweddill y cyrsiau'n cynnwys TGCh, datblygiad personol, safonau amgylcheddol a chyfraith gyflogaeth.

6.14 Credai bron i hanner y gweithwyr (46%) na fyddent wedi cael cynnig unrhyw hyfforddiant o gwbl heb y cymorth gan ProAct. Credai 13% arall y byddai rhai newidiadau wedi cael eu gwneud i'r hyfforddiant, er enghraifft mwy o hyfforddiant wedi'i ddarparu'n fewnol. Roedd tua 9% o'r farn y byddai eu cyflogwr wedi cynnig rhai o'r un cyrsiau iddynt a dim ond 3% a gredai y byddai pob un o'r cyrsiau hyfforddiant wedi cael eu cynnig iddynt beth bynnag (dylid nodi nad oedd 30% yn gwybod).

Bodlonrwydd gyda'r hyfforddiant ProAct

6.15 Roedd y mwyafrif o'r ymatebwyr (66%) naill ai'n fodlon iawn neu'n eithaf bodlon gydag ansawdd yr hyfforddiant:

- Teimlai 23% o'r ymatebwyr eu bod yn fodlon iawn;
- Roedd 43% yn eithaf bodlon – gan ystyried bod y rhan fwyaf o'r hyfforddiant yn 'dda';

- Roedd gan lai na thraean (30%) farn gymysg gan ystyried bod peth o'r hyfforddiant yn dda ond agweddau eraill yn wael;
- Disgrifiodd 2% eu hunain i fod yn eithaf anfodlon a bod y mwyafrif o'r hyfforddiant o ansawdd gwael; ac
- Roedd 1% yn anfodlon iawn.

6.16 Roedd bodlonrwydd gyda'r hyfforddiant yn amrywio yn ôl y math o gwrs. Yr hyfforddiant diwydiant-benodol gafodd y sgôr uchaf gan yr ymatebwyr. Gyda'r technegau gwella busnes a'r hyfforddiant sgiliau meddal yr oeddent yn lleiaf bodlon. Y prif reswm dros yr anfodlonrwydd oedd y diffyg perthnasedd i'w gwaith beunyddiol. Ar gyfer y cyrsiau gyda'r nifer fwyaf o gyfranogwyr (mae nifer y cyfranogwyr ar gyrsiau eraill yn rhy fach i groesdablu):

- Technegau Gwella Busnes – roedd 60% o'r hyfforddeion yn gadarnhaol am yr hyfforddiant (naill ai'n fodlon iawn neu'n eithaf bodlon), roedd gan 38% farn gymysg ac roedd 2% yn eithaf anfodlon;
- Rheolaeth – roedd 77% o'r hyfforddeion yn gadarnhaol a 22% gyda barn gymysg (nid oedd neb yn negyddol am yr hyfforddiant);
- Iechyd a Diogelwch – roedd 86% yn gadarnhaol, 12% gyda barn gymysg a 2% yn eithaf anfodlon;
- Cyrsiau diwydiant-benodol – roedd 78% o'r hyfforddeion yn gadarnhaol am yr hyfforddiant, 18% gyda barn gymysg a 4% yn eithaf anfodlon.

Effaith yr hyfforddiant a gefnogwyd gan ProAct ar sgiliau a gwaith

6.17 Gofynnwyd i rai a fu'n cymryd rhan yn yr arolwg nodi'r buddion a gawsant o fod yn rhan o'r rhaglen ProAct. Roeddent yn cytuno'n llwyr neu'n rhannol:

- bod yr hyfforddiant wedi eu helpu i gadw'n brysur dros gyfnod tawel (64%);
- ei fod wedi rhoi cyfle iddynt ddysgu rhywbeth a fyddai'n eu helpu i ddod yn eu blaenau yn y cwmni (62%);
- ei fod wedi rhoi cyfle iddynt ddysgu rhywbeth a oedd yn berthnasol i'w swydd bresennol (78%);
- ei fod wedi bod yn gyfle iddynt ennill sgiliau trosglwyddadwy (77%).

6.18 O ganlyniad i'r hyfforddiant, teimlai'r ymatebwyr:

- eu bod wedi cynyddu'r sgiliau sydd eu hangen arnynt ar gyfer eu swydd (52%);
- y gallent yn awr weithio'n fwy hyblyg (33%);
- eu bod yn fwy hyderus (48%);
- bod ganddynt fwy o gymhelliad (41%);
- bod ganddynt fwy o gyfrifoldebau (28%); a
- eu bod wedi cyflawni rhywbeth (51%).

6.19 Yn ogystal, effeithiodd ProAct ar agwedd pobl at hyfforddiant a pha mor debygol oedd dysgwyr o gyflawni mwy o hyfforddiant yn y dyfodol: Roedd 49% o'r ymatebwyr yn credu bod yr hyfforddiant ProAct wedi eu hannog i gyflawni mwy o hyfforddiant os bydd y cwmni'n talu amdano ac roedd 1% arall yn fodlon talu amdano eu hunain. I 27% ni effeithiodd yr hyfforddiant ProAct ar eu hagwedd at hyfforddiant pellach oherwydd roeddent yn ystyried eu bod wastad wedi bod â diddordeb mewn hyfforddiant. Nid oedd gan un o bob pump (20%) ddiddordeb mewn unrhyw hyfforddiant pellach (dylid nodi na wnaeth 3% ymateb).

Effaith yr hyfforddiant a gefnogwyd gan ProAct ar sicrwydd swyddi

6.20 Teimlai'r mwyafrif o'r ymatebwyr (69% neu 196 o unigolion) fod eu swydd wedi bod yn y fantol cyn cymryd rhan yn ProAct. Nid oedd 15% o'r farn bod eu swydd wedi bod yn y fantol ac nid oedd 16% yn gwybod.

6.21 Roedd mwy na thraean (39%) o'r ymatebwyr yn teimlo bod yr hyfforddiant ProAct wedi helpu i wneud eu swydd yn un fwy sicr. Roedd hyn yn codi i 45% os cynhwysir ond y rhai a deimlai bod eu swydd wedi bod yn y fantol.

6.22 Yn ôl yr ymatebwyr a gredai fod eu swydd yn awr yn un fwy sicr o ganlyniad i ProAct, roedd y rhaglen wedi helpu yn y ffyrdd canlynol (nid yw'r ymatebion yn adio i 100% oherwydd ymatebion lluosog):

- I 57% o'r gweithwyr hyn, roedd sicrwydd eu swyddi wedi cynyddu oherwydd eu bod wedi datblygu'r sgiliau i weithio mewn meysydd 'prysurach' eraill o fewn y cwmni;
- I 50% roedd wedi eu helpu i uwchsgilio i weithio mewn meysydd o'r busnes sy'n ehangu;
- Roedd sicrwydd eu swyddi wedi cynyddu o ganlyniad i'r budd ariannol a enillodd eu cyflogwr o gymryd rhan yn ProAct (18%).

7 Effaith ar Ddiogelu Cyflogaeth

Crynodeb o'r Bennod

- Tybiodd bron i dri chwarter y cwmnïau y byddai'n rhaid iddynt fod wedi dileu mwy o swyddi heb y cymorth ProAct, gan amrywio o 27% i gwmnïau yn sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes i 93% yn y sector gweithgynhyrchu.
- Roedd bron i 100 o gwmnïau'n gallu cynnig amcangyfrif o faint o swyddi a oedd wedi eu diogelu drwy ProAct. Yn gyffredinol, byddai'r cwmnïau hyn wedi gorfod dileu 784 yn fwy o swyddi sef 18% o gyfanswm y gweithlu. Ar sail y cymhorthdal cyflog a dderbyniwyd gan y cwmnïau hyn, amcangyfrifir bod pob swydd a ddiogelwyd wedi costio tua £6,800 – tua £5,200 i gwmnïau yn y sector gweithgynhyrchu a £7,100 i gwmnïau yn y sector modurol.
- Mae amcan crynswth o'r ffigurau hyn hyd at lefel y rhaglen drwyddi draw yn rhoi amcangyfrif o 1,833 o swyddi wedi'u diogelu, ac mae cost gyfartalog pob swydd a ddiogelwyd yn £6,052 - llai na £4,900 i gwmnïau yn y sector gweithgynhyrchu a thua £6,400 i gwmnïau yn y sector modurol.
- Teimlai tri chwarter y cwmnïau y byddent wedi dileu rhagor o swyddi heb gymorth ProAct, gyda'r cyfraddau gryn dipyn yn uwch yn y sectorau modurol a gweithgynhyrchu. Adroddodd y cwmnïau mwy (dros 200 o weithwyr) yn ôl am ddiogelu llai o swyddi na'r cwmnïau llai cyfatebol.
- Teimlai ychydig dros hanner y cwmnïau a holwyd y byddai dileu mwy o swyddi wedi effeithio ar allu'r cwmni i gystadlu yn y dyfodol. Dywedodd 13% arall o gwmnïau y byddent wedi gorfod cau'n gyfangwbl.

- Roedd gan un o bob pump o'r cwmnïau a holwyd (a 29% o'r cwmnïau a gefnogwyd drwy ProAct) riant gwmni y tu allan i Gymru. O'r rhai a holwyd, teimlai 63% fod y cymorth gan ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar agwedd y rhiant gwmni tuag at ddileu swyddi yn eu busnesau yng Nghymru.

Dileu swyddi cyn ProAct

7.1 Yn ogystal â'r nod o uwchsgilio'r gweithlu yn barod ar gyfer adferiad yr economi, mae'r rhaglen ProAct wedi chwarae rôl bwysig mewn diogelu swyddi. Mae tabl 7.1 yn dangos pa mor galed y mae cwmnïau a fu'n cymryd rhan yn ProAct wedi eu taro gan y dirwasgiad. Dros y tair blynedd cyn cymryd rhan, roedd y 124 cwmni a gymrodd ran yn yr arolwg wedi gollwng 11% o'u gweithlu.

Tabl 7.1: Nifer y swyddi a gollwyd cyn ProAct

	Nifer y cwmnïau	Nifer gyfartalog y swyddi a gollwyd gan bob cwmni	Cyfanswm nifer y swyddi a gollwyd	Nifer y gweithwyr ar ddechrau ProAct	% swyddi a gollwyd
Adeiladu	33	3.03	100	551	18%
Modurol	33	11.61	383	2676	14%
Gweithgynhyrchu	30	26.15	785	8320	9%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	11	9.27	102	278	37%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol	10	0.20	2	101	2%
Sectorau eraill	7	2.14	15	366	4%
Cyfanswm hysbys	124	11.18	1386.5	12,292	11%
Anhysbys	2	-	-	-	-
Cyfanswm	126				

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

Tabl 7.2: Nifer y swyddi a gollwyd yn ystod y broses ymgeisio

	Nifer y cwmnïau	Nifer gyfartalog y swyddi a gollwyd gan bob cwmni	Cyfanswm nifer y swyddi a gollwyd	Nifer y gweithwyr ar ddechrau ProAct	% swyddi a gollwyd
Adeiladu	32	0.5	15	548	3%
Modurol	32	4.1	130	2516	5%

Gweithgynhyrchu	29	2.8	80	8245	1%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	11	0.0	0	278	0%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol	10	0.1	1	101	1%
Sectorau eraill	7	16.4	115	366	31%
Cyfanswm hysbys	121	2.8	341	12,054	3%
Anhysbys	5	-	-	-	-
Cyfanswm	126				

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

7.2 Ar yr adeg pan oedd y cwmnïau'n ymgeisio am gymorth, roeddent yn dal i fod mewn trafferthion, gyda 3% yn fwy o swyddi'n cael eu colli dros y cyfnod rhwng cyflwyno a chymeradwyo'r cais ProAct (tabl 7.2).

7.3 Ar ôl cael eu cymeradwyo gan y rhaglen, roedd nifer y swyddi a gollwyd fel canran o'r gweithlu wedi parhau i ddisgyn o 1% (tabl 7.3).

Tabl 7.3: Nifer y swyddi a gollwyd yn dilyn cymeradwyo'r cais

	Nifer y cwmnïau	Nifer gyfartalog y swyddi a gollwyd gan bob cwmni	Cyfanswm nifer y swyddi a gollwyd	Nifer y gweithwyr ar ddechrau ProAct	% swyddi a gollwyd
Adeiladu	31	0.13	4	546	1%
Modurol	32	0.5	16	2,516	1%
Gweithgynhyrchu	29	1.34	39	8,245	0%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	10	0.1	1	268	0%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol	10	0.2	2	101	2%
Sectorau eraill	7	0	0	366	0%
Cyfanswm hysbys	119	1.92	62	12,042	1%
Anhysbys	7	-	-	-	-
Cyfanswm	126				

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

Effaith ar ddiogelu swyddi

7.4 Roedd bron i dri chwarter yr holl gwmnïau a holwyd o'r farn y byddent wedi gorfod dileu mwy o swyddi pe na bai'r cymorth gan ProAct wedi bod ar gael. Cododd hyn i 93% yn y sector

gweithgynhyrchu. Roedd wyth o'r cwmnïau'n ystyried y byddent wedi gorfod cau heb y cymorth gan ProAct. Roedd nifer y cwmnïau y bu'n rhaid iddynt ddileu mwy o swyddi'n sylweddol is yn sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes na mewn sectorau eraill lle mai dim ond 27% o gwmnïau a gredai y byddent wedi gorfod dileu mwy o swyddi heb y cymorth.

Tabl 7.4: Wedi gorfod dileu mwy o swyddi heb y cymorth

	Nifer y cwmnïau	Cwmnïau a fyddai wedi gorfod dileu mwy o swyddi	Nifer y swyddi pellach a fyddai wedi eu colli	% cwmnïau a fyddai wedi dileu mwy o swyddi
Adeiladu	31	23	8	74%
Modurol	33	23	10	70%
Gweithgynhyrchu	29	27	2	93%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	11	3	8	27%
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol	10	9	1	90%
Sectorau eraill	7	5	2	71%
Cyfanswm	121	90	31	74%
Ddim yn gwybod	5	-	-	-

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

Effaith ar swyddi a ddiogelwyd: data'r arolwg (ymgeiswyr di-Brentisiaeth)

7.5 I gyd, roedd 107 o gwmnïau yn yr arolwg wedi derbyn cymorth ProAct ar gyfer ceisiadau di-Brentisiaeth. O'r rhain, roedd 96 wedi gallu rhoi amcangyfrif o faint o swyddi a ddiogelwyd drwy ProAct (ni fedrodd y gweddill ddarparu unrhyw amcangyfrif).

7.6 Yn y 96 cwmni hyn, byddai tua 784 o swyddi pellach wedi gorfod cael eu dileu heb gymorth ProAct, sy'n cynrychioli 18% o'r holl weithwyr yn y cwmnïau sampl. Ar sail y cymhorthdal cyflog a dderbyniodd y cwmnïau hyn, costiodd bob swydd a ddiogelwyd £6,834.

Tabl 7.5: Effaith ProAct ar ddiogelu swyddi yn ôl sector

Nifer y cwmnïau	Nifer y gweithwyr mewn cwmnïau	Cyfanswm y swyddi a ddiogelwyd	% y gweithwyr a ddiogelwyd	Cyfanswm Cymhorthdal Cyflog	Cost y Cymhorthdal Cyflog am bob swydd a
-----------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------	--

	sampl				ddiogelwyd	
Adeiladu	21	306	31	10%	£366,700	£11,829
Modurol	32	2,100	350	17%	£2,475,449	£7,072
Gweithgynhyrchu	26	1,827	372	20%	£2,163,444	£5,185
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	10	130	12	9%	£219,550	£18,295
Sectorau eraill (gan gynnwys gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol)	8	85	19	22%	£132,350	£6,966
Cyfanswm yn adrodd swyddi wedi eu diogelu	96	4,448	784	18%	£5,357,493	£6,834
Ddim yn gwybod	11					

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct ac eithrio rhai a dderbyniodd gymorth ar gyfer Prentis a ProAct MIS yn unig.

7.7 Mae'r gost am bob swydd ychwanegol a ddiogelwyd yn sylweddol uwch ar gyfer cwmnïau yn y sector adeiladu nag ar gyfer rhai yn y sectorau modurol a gweithgynhyrchu, sy'n adlewyrchu'r ffaith bod y sector yn fwy darniog, a'u bod yn defnyddio isgontractwyr. Mae'r amcangyfrifon ar gyfer sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes²⁹ a sector y gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol a sectorau eraill yn seiliedig ar nifer fach o achosion a dylid felly bod yn wyliadwrus wrth eu dehongli.

7.8 Roedd peth gwahaniaeth o ran cost pob swydd a ddiogelwyd yn ôl maint y cwmni, gyda chost is am bob swydd a ddiogelwyd ar gyfer cwmnïau gyda llai na 10 o weithwyr (tabl 7.6),

Tabl 7.6: Effaith ProAct ar ddiogelu swyddi yn ôl maint

Nifer y gweithwyr	Nifer y cwmnïau	Nifer y gweithwyr mewn cwmnïau sampl	Cyfanswm y swyddi a ddiogelwyd	% y gweithwyr a ddiogelwyd	Cyfanswm Cymhorthdal Cyflog	Cost y Cymhorthdal Cyflog am bob swydd a ddiogelwyd
Rhwng 1 a 10	24	186	41	22%	£184,488	£4,500
Rhwng 11 a 24	20	295	46	16%	£338,575	£7,360
Rhwng 25 a 49	15	365	99	27%	£612,300	£6,185
Rhwng 50 a 199	29	2,029	424	21%	£2,925,210	£6,899
200 +	8	1,573	174	11%	£1,296,920	£7,453

²⁹ Dylid nodi mai dim ond 14 o gwmnïau sy'n disgyn i'r dosbarthiad hwn ar draws y rhaglen ac felly mae'r 10 ymateb yn cynrychioli dros 70% o'r boblogaeth.

Cyfanswm	96	4,448	784	18%	£5,357,493	£6,834
----------	----	-------	-----	-----	------------	--------

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct ac eithrio rhai a dderbyniodd gymorth ar gyfer Prentis yn unig.

7.9 Ar lefel sector, roedd hyn yn fwy amlwg gyda chost sylweddol is am bob swydd a ddiogelwyd i gyflogwyr yn y sectorau modurol a gweithgynhyrchu a oedd yn cyflogi llai na 10 o staff (tabl 7.7).

Tabl 7.7: Cost y Cymhorthdal Cyflog am bob swydd a ddiogelwyd

	Rhwyng 1-10 o weithwyr			11+ o weithwyr		
	Cyfanswm Cymhorthdal Cyflog	Swyddi a ddiogelwyd	Cost y Cymhorthdal Cyflog am bob swydd a ddiogelwyd	Cyfanswm Cymhorthdal Cyflog	Swyddi a ddiogelwyd	Cost y Cymhorthdal Cyflog am bob swydd a ddiogelwyd
Adeiladu	£25,250	3	£8,416	£341,450	28	£12,195
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes*	£219,550	12	£18,296	-	-	-
Gweithgynhyrchu	£48,163	13	£3,705	£2,115,281	359	£5,892
Modurol	£55,275	14	£3,948	£2,420,174	337	£7,182
Sectorau eraill*	£144,000	19	£7,579	-	-	-

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct ac eithrio rhai a dderbyniodd gymorth ar gyfer Prentis yn unig.

* Mae rhy ychydig o gwmnïau yn y sectorau hyn felly nid yw'r canlyniadau wedi eu rhannu yn ôl bandiau maint.

Effaith ar swyddi a ddiogelwyd: barn y Rheolwyr Perthynas / Cynghorwyr DAD

7.10 Mae'r data uchod yn cynrychioli barn 96 o'r 204 o gwmnïau a dderbyniodd gymorth 'craidd' / di-Brentisiaeth gan ProAct. Er mwyn rhoi darlun mwy cynhwysfawr o'r effaith ar swyddi a ddiogelwyd, mae'n bosibl cyfuno'r data hwn gyda'r wybodaeth gan gynghorwyr DAD a Rheolwyr Perthynas o ran eu barn nhw am yr effaith ar y cwmnïau a gefnogwyd³⁰.

7.11 Mae tabl 7.8 yn cynnwys y wybodaeth yma ar gyfer 27 o gwmnïau pellach. Mae'n glir os ystyriwn farn y cynghorwyr DAD / Rheolwyr Perthynas am effaith y cymorth, bod cyfran y swyddi a ddiogelwyd a chost pob swydd a ddiogelwyd yn sylweddol is. Er enghraifft, cawsom wybodaeth ychwanegol am saith cwmni yn y sector adeiladu gan ostwng cost diogelu pob swydd o bron i

³⁰ Lle rhoddodd gwmni amcangyfrif o nifer y swyddi a ddiogelwyd, defnyddir eu niferoedd hwy. Lle mae'r data hwn yn anhysbys, defnyddir data gan y cynghorwyr DAD neu'r Rheolwyr Perthynas.

£12,000 i ychydig dros £4,000. Felly hefyd yn y sector modurol, cawsom wybodaeth ychwanegol am un-ar-ddeg o gwmnïau gan ostwng cost diogelu pob swydd a ddiogelwyd o ychydig dros £7,000 i tua £3,500.

Tabl 7.8: Argraffiadau cyflogwyr, cynghorwyr DAD a Rheolwyr Perthynas o effaith ProAct ar ddiogelu swyddi

	Nifer y cwmnïau	Nifer y gweithwyr	Cyfanswm nifer y swyddi a gollwyd	% y gweithwyr a ddiogelwyd	Cymhorthdal Cyflog	Cost y Cymhorthdal Cyflog am bob swydd a ddiogelwyd
Adeiladu	28	562	159	28%	£665,250	£4,184
Modurol	43	3,076	1008	33%	£3,490,386	£3,463
Gweithgynhyrchu	33	2,119	399.5	19%	£2,706,157	£6,774
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	12	188	42	22%	£310,975	£7,404
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol*	7	89	18	20%	£124,525	£6,918
Cyfanswm	123	6,034	1626.5	27%	£7,297,293	£4,487

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct a Rheolwyr Perthynas / Cynghorwyr DAD a ProAct MIS.

7.12 Mae'r newid hwn yn rhannol yn adlewyrchu barn mwy optimistaidd y rhanddeiliaid am effaith y cymorth na'r cwmnïau eu hunain. Er enghraifft, roedd rhanddeiliaid yn fwy tueddol na'r cwmnïau eu hunain o ystyried y byddai cwmni wedi gorfod cau heb y cymorth. Credwn ei bod yn fwy priodol a chywir defnyddio barn y cwmni am effaith y cymorth, felly gellid ystyried bod y data yn nhabl 7.8 yn rhoi amcangyfrif isel o gost cymhorthdal cyflog pob swydd a ddiogelwyd – er enghraifft gellid tybio, ar gyfer cwmnïau yn y sector modurol, bod cost cymhorthdal cyflog pob swydd a ddiogelwyd rhywle rhwng £3,463 a £7,053.

Effaith ar swyddi a ddiogelwyd: data ar sail poblogaeth (ceisiadau di-Brentisiaeth)

7.13 Mae'n bosibl rhoi amcan crynswth o amcangyfrifon y 96 o gwmnïau a gynigiodd asesiad o'r swyddi a ddiogelwyd er mwyn rhoi amcan o faint o swyddi a ddiogelwyd ymhlith y boblogaeth gyfan o gwmnïau a gefnogwyd.

7.14 Gyda'i gilydd, derbyniodd 204 o gwmnïau gymorth ProAct ar gyfer ceisiadau di-Brentisiaeth a derbyniodd 10,409 o weithwyr cysylltiedig gymhorthdal cyflog gyda chost gyfartalog o £6,052 am bob swydd a ddiogelwyd. Y gost am bob swydd a ddiogelwyd yn y sector gweithgynhyrchu oedd £4,877 a £6,380 am bob swydd a ddiogelwyd yn y sector modurol. Mae'r gwahaniaeth o ran cost pob swydd a ddiogelwyd oherwydd ailbwysoli'r amcangyfrifon enghreifftiol i adlewyrchu nodweddion yr holl gwmnïau a gefnogwyd gan ProAct – ar ystyr gymesur, mae mwy o gwmnïau gyda chostau cymhorthdal cyflog yn y boblogaeth nag yn y sampl. Dylid nodi mai dim ond yr elfen cymhorthdal cyflog o ProAct yw'r costau hyn ac nad ydynt yn cynnwys costau'r hyfforddiant. Rhoddir dadansoddiad llawn o gost a budd yn yr adran nesaf.

Tabl 7.9: Effaith ProAct ar ddiogelu swyddi

	Cyfanswm Cymhorthdal Cyflog	Cyfanswm y gweithwyr	Cyfanswm y swyddi a ddiogelwyd	% swyddi a ddiogelwyd	Cost y Cymhorthdal Cyflog am bob swydd a ddiogelwyd
Adeiladu	£1,254,916	1,054	107	10%	£11,728
Modurol	£4,549,257	4,276	713	17%	£6,380
Gweithgynhyrchu	£4,628,611	4,659	949	20%	£4,877
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	£370,025	219	20	9%	£18,501
Sectorau eraill (gan gynnwys gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol)	£290,375	201	45	22%	£6,453
Cyfanswm	£11,093,184	10,409	1,833	18%	£6,052

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct, ac eithrio'r rheini a gafodd gymorth ar gyfer Prentis yn unig.

Effaith ar gystadleurwydd yn y dyfodol

7.15 Teimlai ychydig dros hanner y cwmnïau a holwyd y byddai dileu mwy o swyddi wedi effeithio ar allu'r cwmni i gystadlu yn y dyfodol. Dywedodd 13% arall o gwmnïau y byddent wedi gorfod cau'n gyfangwbl. Roedd yr effeithiau hyn yn arbennig o gryf yn y sectorau gweithgynhyrchu a modurol. Y sector adeiladu oedd leiaf tebygol o adrodd budd cadarnhaol o swyddi a ddiogelwyd, gyda thua chwarter y cwmnïau'n ystyried na fyddai dileu mwy o

swyddi wedi effeithio ymhellach ar eu cystadleurwydd. Mae hyn efallai'n gysylltiedig â gweithlu mwy symudol yn y sector hwn, gyda nifer o gwmnïau'n dibynnu ar waith tymhorol a llafur dros dro (tabl 7.10).

Tabl 7.10: Effaith ar gystadleurwydd yn y dyfodol

	Effeithio ar allu'r cwmni i gystadlu	Efallai wedi gorfod cau	Dim effaith o'r swyddi a ddiogelwyd ar gystadleurwydd	Nifer y swyddi a ddiogelwyd	Cyfanswm hysbys
Adeiladu	38%	8%	23%	31%	26
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	0%	0%	0%	100%	4
Eraill	43%	0%	14%	43%	7
Gweithgynhyrchu	84%	8%	0%	8%	25
Modurol	33%	30%	7%	30%	30
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	90%	0%	0%	10%	10
Cyfanswm yr ymatebwyr	52%	13%	9%	26%	102
Ddim yn gwybod					5

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

7.16 Byddai tua hanner y cwmnïau a ddiogelodd swyddi o ganlyniad i gymorth ProAct eisoes wedi ail-recriwtio ar gyfer yr holl swyddi oherwydd bod y farchnad wedi adfer yn ddigonol (tabl 7.11). Byddai 20% arall wedi ail-recriwtio ar gyfer rhai o'r swyddi. Roedd lefelau ail-recriwtio yn sylweddol uwch yn y sector modurol nag yn y sectorau eraill. Mae'n amlwg bod y cymorth ProAct wedi chwarae rôl mewn cadw sgiliau ac osgoi'r gost o ail-recriwtio i'r busnesau hyn.

Tabl 7.11: Wedi ail-recriwtio ar ôl dileu swyddi

	Do i'r holl gwmnïau	Do i rai cwmnïau	Naddo	Cyfanswm
Adeiladu	32%	26%	42%	19
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	0%	0%	100%	1
Sectorau eraill	67%	0%	17%	3
Gweithgynhyrchu	48%	24%	29%	21
Modurol	71%	29%	0%	14
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	56%	0%	44%	9

Cyfanswm	49%	21%	30%	67
Amherthnasol oherwydd ni chafodd unrhyw swyddi eu dileu neu byddai'r cwmni efallai wedi gorfod cau				36
Ddim yn gwybod				4

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct.

Effaith ar agwedd y rhiant gwmni at ddileu swyddi

7.17 Roedd gan un o bob pump o'r cwmnïau a holwyd (a 29% o'r cwmnïau a gefnogwyd drwy ProAct) riant gwmni y tu allan i Gymru. O'r rhai a holwyd, teimlai bron i ddwy ran o dair (63%) o gwmnïau gyda rhiant gwmni y tu allan i Gymru fod y cymorth gan ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar agwedd y rhiant gwmni at ddileu swyddi yn eu busnesau yng Nghymru.

'roedd y Bwrdd yn edmygus iawn o'r cymorth. Ym Mai 2009 roeddent yn ystyried ail rownd o ddileu swyddi ond penderfynwyd aros oherwydd ProAct. Mae hyn wedi golygu ein bod yn awr mewn sefyllfa well i wynebu'r adferiad ac ers Ionawr 2010 rydym yn ôl i'r un lefel ag yn 2008' (Sector gweithgynhyrchu, 50-199 o weithwyr)

'mae ein rhiant gwmni wedi'i leoli yn Ffrainc sydd hefyd â chynllun cymhorthdal cyflog. Roeddem dan gryn bwysau ganddynt i dorri costau ac roedd y cymorth gan Lywodraeth y Cynulliad yn wirioneddol bwysig i gynnal ein sefyllfa amddiffynnol' (Sector modur, 50-199 o weithwyr)

7.18 Mae hwn yn ddarganfyddiad pwysig o ystyried bod gweithgynhyrchwyr yn nwylo tramor yn gymharol fwy agored i niwed o gofio bod gan y DU lafur mwy hyblyg na llawer o wledydd eraill yn Ewrop.³¹

³¹ Hogle, M, Davies, P, Podpolny, D (2009) The Competitive Status of the UK Automotive Industry. Llyfrau PISSIE t65.

8 Dadansoddiad Cost a Budd

Costau ProAct

8.1 Mae tabl 8.1 yn cyflwyno'r costau ar gyfer ProAct. Mae pedair elfen iddynt:

- Costau hyfforddi;
- Cost y cymhorthdal cyflog;
- Costau cwblhau Prentisiaethau; a
- Costau darparu'r rhaglen – yn bennaf costau'r cynghorwyr DAD a chostau tîm staff ProAct.

8.2 Mae cyfanswm costau cymorth y rhaglen bron yn £26.5m. Mae cost y cymorth gan y cynghorwyr DAD i ProAct yn £151,174 (o 2008/09 hyd at ddiwedd 2010) a chostau tîm craidd ProAct yn £462,083 (hefyd hyd at ddiwedd 2010). Gyda'i gilydd felly, cyfanswm cost y rhaglen ProAct yw tua £27m.

Tabl 8.1: Cost hyfforddiant a chymhorthdal cyflog ProAct

	Di-Brentisiaeth		Prentisiaeth yn unig		Cyfanswm		
	Cost yr hyfforddian t	Cymhorthdal Cyflog	Cost yr hyfforddia nt	Cymhorth dal Cyflog	Cost yr hyfforddiant	Cymhorthda l Cyflog	Gyda'i gilydd
Adeiladu	£1,696,212	£1,254,916	£0	£219,467	£1,696,212	£1,474,383	£3,170,595
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	£434,923	£370,025			£434,923	£370,025	£804,948
Sectorau eraill	£237,338	£276,725	£0	£4,000	£237,338	£280,725	£518,063
Gweithgynhyrchu	£6,674,456	£4,628,611			£6,674,456	£4,628,611	£11,303,067
Modurol	£6,059,026	£4,549,256			£6,059,026	£4,549,256	£10,608,282
Gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol eraill	£0	£13,650	£0	£54,666	£0	£68,316	£68,316
Cyfanswm	£15,101,955	£11,093,183	£0	£278,133	£15,101,955	£11,371,316	£26,473,271

Ffynhonnell: Data Monitro ProAct

Buddion Economaidd ProAct

8.3 Mae'r gwerthusiad hwn wedi sefydlu bod cymorth ProAct wedi cael dwy effaith ar wahân ar y cwmnïau a fu'n cymryd rhan na fyddai wedi digwydd oni bai am y rhaglen:

- Newidiadau ym mherfformiad y busnes o ganlyniad i'r hyfforddiant a ariannwyd drwy ProAct; a
- Cyflogaeth ychwanegol o ran nifer y swyddi a ddiogelwyd gan gymhorthdal cyflog ProAct.

Effaith ProAct ar berfformiad y busnes

8.4 Yn adran 5 yr adroddiad hwn, nodwyd nifer o ddulliau a ddefnyddiwyd gan y cyflogwyr i adrodd bod yr hyfforddiant o dan y rhaglen ProAct wedi bod o fudd i'w busnes:

- Dim ond 13% o gwmnïau ProAct a ddywedodd na chafodd yr hyfforddiant unrhyw effaith o gwbl ar eu cynhyrchedd, gyda bron i'w hanner yn dweud iddo gael rhywfaint o effaith a dau o bob pum cwmni'n dweud iddo gael effaith sylweddol.
- Dywedodd dau o bob pum cwmni fod yr hyfforddiant wedi lleihau eu costau gwastraff, bron i ddwy ran o dair bod ansawdd eu cynnyrch wedi gwella a dros hanner y cwmnïau bod y cymorth wedi rhoi cyfle iddynt ddatblygu cynhyrchion newydd yn gynt na fel arall;
- Mae'r newidiadau hyn wedi eu priodoli i'r cynnydd yn hyblygrwydd y cynhyrchu, rheolaeth well – mae rheolwyr yn gallu dirprwyo mwy o'u gwaith fel y medrant ganolbwyntio ar fusnes newydd, lefelau achredu uwch;
- Mae'r effeithiau mewnol hyn wedi rhoi cyfle i dri chwarter y cwmnïau ddod yn fwy cystadleuol yn eu marchnadoedd presennol a bron i'w hanner i roi cynnig ar farchnadoedd newydd; a
- Er bod eu busnes wedi lleihau'n gyffredinol, roedd traean o'r cwmnïau ProAct o'r farn eu bod wedi gallu ennill contractau newydd o ganlyniad uniongyrchol i'r cymorth.

8.5 Mae trosi'r datganiadau ansoddol cryf hyn am y budd a gafwyd o ProAct yn amcangyfrifon meintiol yn dipyn o her. Er i lawer o fusnesau gadarnhau bod y cymorth ProAct wedi bod o fudd iddynt, cymharol ychydig oedd yn gallu mesur y gwerth hwn - nid oedd ganddynt sail i farnu maint yr effaith arni, tra bod y rhai a fedrai fod yn eithaf penodol am yr effaith wedi bod yn monitro perfformiad eu busnes yn fanwl ac yn

gallu priodoli'r newid i'r budd o ganlyniad i ProAct (fel cyfraddau gwastraff, ayb).

- 8.6 Gofynnwyd i'r cwmnïau ProAct hefyd a oeddent yn credu bod y buddion 'mewnol' hyn o ran effeithlonrwydd eu busnes wedi trosi wedyn yn fuddion 'allanol' o ran mwy o werthiannau. Dywedodd draean o'r cwmnïau eu bod wedi ennill contractau na fyddent fel arall wedi eu hennill heb fudd y cymorth o dan y rhaglen ProAct. Dywedodd wyth cwmni arall, gan fwyaf yn y sector modurol, y byddent wedi gorfod rhoi'r gorau i fasnachu heb gymorth y rhaglen, ac mae ganddynt drosiant cyfunol o £15.1m. Mae'r gwerthiannau ychwanegol yn cyfateb i £3.6m neu 10% o drosiant y 14 cwmni a oedd yn gallu rhoi gwerthoedd inni. Ar gyfer y rhaglen yn gyffredinol, amcangyfrifwn y bydd ProAct wedi helpu cwmnïau i ennill £7.25m o werthiannau ychwanegol. Nid yw hyn yn cynnwys unrhyw fudd o sicrhau dyfodol yr wyth busnes gweithgynhyrchu a modurol a fyddai fel arall wedi gorfod cau – asesir y swyddi a ddiogelwyd yn yr adran flaenorol.
- 8.7 I roi amcangyfrif o'r gwerthiannau ychwanegol net o ganlyniad i ProAct, mae angen inni ystyried i ba raddau yr enillwyd y rhain ar draul busnesau eraill yng Nghymru (dadleoli budd) ac a enillwyd y buddion hyn gan gwmnïau y tu allan i Gymru (colledion budd). Nid oes gennym unrhyw dystiolaeth uniongyrchol o ddadleoli budd – dim ond y rhai a fyddai'n gosod y contractau fyddai'n gwybod pwy enillodd y gwaith pe na bai'r rheini'n gwmnïau ProAct.
- 8.8 Llwyddodd yr arolwg i gasglu peth gwybodaeth am natur y gwerthiannau ac mae gennym hefyd dystiolaeth o'r patrwm gwerthiannau cyffredinol ar draws marchnadoedd yng Nghymru, yn y DU a thramor (Tabl 5.14) a sut newidiodd y rhain drwy'r dirwasgiad (Tabl 5.15). Enillwyd tua 78% o'r gwerthiannau ychwanegol hyn ym marchnadoedd y DU a thramor (h.y. y tu allan i Gymru) – sy'n adlewyrchu newid net yng nghydbwysedd y gwerthiannau i farchnadoedd allanol, yn enwedig yn y sectorau gweithgynhyrchu a modurol. Er bod y gwerthiannau hyn yn bennaf y tu allan i Gymru, nid yw hyn yr un peth â dadleoli budd – gallai busnesau

eraill yng Nghymru fod wedi ennill y contractau hyn fel arall. Felly, rydym wedi defnyddio amcan o 25% o ganllawiau gwerthuso BIS sef y canolrif gwerth ar gyfer gweithgareddau cymorth i fusnesau³². Mae hyn yn golygu bod y gwerthiannau ychwanegol net yn dod i tua £5.4m.

8.9 Mae hefyd angen inni ystyried unrhyw golledion budd o'r cymorth. Yn gyffredinol mae colledion budd yn digwydd:

- Pan fo'r buddiolwyr wedi eu lleoli y tu allan i'r ardal darged. Mae colledion budd hefyd yn cynnwys gweithwyr i fuddiolwyr sy'n byw y tu allan i'r ardal darged.
- Os yw buddiolwyr yn rhoi arwydd eu bod am symud o'r rhanbarth yn y dyfodol. Mae hyn yn ymwneud ag effeithiau i'r dyfodol yn unig³³.

8.10 Roedd pob un o'r cwmnïau ProAct wedi eu lleoli yng Nghymru ac er na wyddom lle oedd dysgwyr ProAct yn byw, credwn ei bod yn ddiogel tybio bod y colledion budd yn ddim yn ôl y diffiniad hwn.

8.11 Cynhyrchwyd y gwerthiannau hyn dros gyfnod cymharol fyr – dim mwy nag 20 mis ers dechrau'r rhaglen yn gyffredinol. Er, roedd 22% o fusnesau'n gallu enwi un neu fwy o gontractau na fyddent wedi bod mewn sefyllfa i'w hennill heb gymorth ProAct. Mae hyn yn awgrymu y bydd hyn yn arwain at werthiannau pellach ychwanegol yn y dyfodol. Un ffordd o'u hamcangyfrif yw drwy ddefnyddio meincnodau parhaus a ddefnyddir i werthuso'r Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol yn Lloegr³⁴. Byddai hyn yn awgrymu y gellid disgwyl i werthiannau ychwanegol barhau am dair blynedd arall gan ddod â chyfanswm y gwerthiannau ychwanegol o ganlyniad i'r hyfforddiant ProAct i £50.3m.

8.12 Er bod y gwerthiannau ychwanegol hyn wedi bod yn bwysig i'r cwmnïau ProAct eu hunain, maent hefyd yn bwysig i'w cadwyn gyflenwi. Un o'r

³² Ymchwil i wella Asesu Ychwanegedd, Papur Achlysurol BIS Rhif 1, Hydref 2009, Tabl 4.2 t19.

³³ Gwerthuso Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol: Canllawiau Ymarferol ar Weithredu'r Fframwaith Gwerthuso Effaith, BIS, Rhagfyr 2009, t35.

³⁴ Ibid, t26.

prif resymau dros ddarparu'r cymorth, yn enwedig i fusnesau modur a gweithgynhyrchu, oedd eu pwysigrwydd neilltuol i asgwrn cefn yr economi yng Nghymru o ran:

- Maint eu cadwyn gyflenwi – felly mae gwerthiannau ychwanegol i'r cwmnïau ProAct hefyd yn golygu gwerthiannau ychwanegol i'w cyflenwyr ac i gyflenwyr eu cyflenwyr, ac yn y blaen; a,
- Y gwerth cymharol uchel y mae swyddi yn y sectorau hyn yn ei ychwanegu.

8.13 Bydd effaith uniongyrchol y gwerthiannau ychwanegol a enillwyd gan y cwmnïau o ganlyniad i ProAct ar economi Cymru hefyd yn arwain at effaith anuniongyrchol oherwydd y bydd y gwerthiannau hyn yn eu tro'n rhoi gwerthiannau ychwanegol i'w cyflenwyr ac yn cymell mwy o wario ar nwyddau a gwasanaethau. Rydym wedi esbonio'r effeithiau hyn drwy ddefnyddio lluosydd allbwn Math II ar gyfer pob un o'r prif sectorau yn nhabl 8.2 isod. Mae hyn yn golygu bod effaith net y gwerthiannau ychwanegol oherwydd ProAct ar allbwn economaidd Cymru yn cyfateb i £74.6m.

Tabl 8.2: Elfen GYC y gwerthiannau ychwanegol oherwydd ProAct

	Gwerthiannau ychwanegol oherwydd ProAct	Lluosydd Allbwn Math II	Cyfanswm y Cynnydd yn allbwn economaidd Cymru	Amcangyfrif o'r GYC	GYC mewn Cyfanswm Allbwn
Adeiladu	£3,055,587	1.62	£4,950,050	£1,847,920	37.33%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	£57,273	1.51	£86,482	£55,828	64.55%
Gweithgynhyrchu	£8,003,743	1.5	£12,005,615	£3,141,324	26.17%
Modur	£39,170,871	1.47	£57,581,181	£15,066,377	26.17%
Cyfanswm	£50,287,474		£74,623,328	£20,111,450	

Ffynhonnell: Cyfweiliadau CPC gyda chwmnïau ProAct a Thablau Allbwn a Mewnbwn ar gyfer Cymru 2007, Uned Ymchwil Economaidd Cymru, Gorffennaf 2010, t19.

8.14 Gellir cyfrifo gwerth ychwanegol crynswth y cynnydd mewn gwerthiannau ychwanegol sy'n gysylltiedig â chymorth ProAct drwy ddefnyddio cymarebau GYC ac allbwn crynswth. Eto, tybiaethau yw'r rhain. Roeddem yn gallu cyfateb cwmnïau ProAct i'r gronfa ddata MINT i asesu eu perfformiad ariannol dros y cyfnod pan oeddent yn derbyn y cymorth gan ProAct. Fodd bynnag, nid oedd yn bosibl cyfateb digon o'r

data gydag Adroddiadau a Chyfrifon diweddar y cwmnïau a chyda'r busnesau llai yn y sector adeiladu a sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes i roi amcangyfrifon cadarn, felly defnyddiwyd cymarebau trosiant ac allbwn o ddata cyfrifon cenedlaethol. Mae cyfanswm y gwerthiannau ychwanegol o £74.6m yn cyfateb i £20.1m mewn GYC ychwanegol.

Effaith ProAct ar swyddi a ddiogelwyd

8.15 Yn adran 7 trafodir effaith ProAct ar lefelau cyflogaeth yn y cwmnïau. Yn ôl yr arolwg o'r cwmnïau, llwyddodd y cymorth ProAct i ddiogelu 784 o swyddi a fyddai wedi cael eu colli fel arall. Ar draws y rhaglen yn gyffredinol, tybiwn fod 1,833 o swyddi wedi cael eu diogelu neu 18% o'r rheini a gyflogir gan cwmnïau ProAct.

8.16 Nid yw'r amcangyfrif hwn yn lwfa o gwbl ar gyfer unrhyw Brentis a oedd yn gallu cwblhau ei gwrs o ganlyniad i'r cymorth o dan ProAct. Roedd tua 22 o'r 211 o Brentisiaid a gefnogwyd yn dal i fod mewn swydd gyda'u cyflogwyr a gellid dadlau bod y swyddi hyn wedi eu cynnal gan ProAct. Fodd bynnag, am nifer o resymau rydym wedi dewis eithrio'r rhain:

- Yn gyntaf, roedd y canlyniadau wedi eu hystumio braidd gan un cyflogwr a oedd yn gweithredu fel cymdeithas hyfforddiant grŵp / cymdeithas Hyfforddiant Prentisiaeth lle mae'r cwmni'n hyfforddi a chyflogi'r Prentis gan ddisgwyl y bydd yn dod o hyd i waith gyda busnes arall wrth iddynt nesau at ddiwedd eu hyfforddiant. O dan amgylchiadau arferol mae hyn yn lleihau'r risg i'r cyflogwr o recriwtio Prentis. Yn yr achos hwn, roedd gan y cyflogwr 137 o Brentisiaid a phob un wedi cwblhau ei hyfforddiant o ganlyniad i gymorth ProAct ond ychydig iawn o'r rhain oedd wedi cadw eu contract gwaith ar ddiwedd y cyfnod hwn.
- Yn ail, roedd cyflogwyr yn y sector trin gwallt yn adrodd bod yr amodau masnachu presennol yn golygu na allent fforddio talu'r isafswm cyflog i Brentisiaid a oedd yn cwblhau eu hyfforddiant ac

yn cyrraedd 18 oed felly nid oeddent yn gallu cynnig gwaith iddynt ar ôl iddynt gwblhau eu hyfforddiant Prentisiaeth.

8.17 Cyn troi at werth economaidd y swyddi a ddiogelwyd gan ProAct, mae'n werth ystyried a ydyw hyn yn gorgyffwrdd â gwerth economaidd y gwerthiannau ychwanegol a nodir uchod. Ni chredwn felly, am ddau reswm:

- Roedd yr amcan o'r gwerthiannau ychwanegol yn seiliedig ar leiafrif o achosion. Dim ond pedwar ar-ddeg (rhai allai ddarparu gwerthoedd contract) o'r 24 o gwmnïau a ddywedodd fod contractau penodol wedi eu hennill o ganlyniad uniongyrchol i'r cymorth. Mae hyn yn cymharu gyda tua 84 o gwmnïau a ddywedodd bod y cymorth ProAct wedi cael rhywfaint o effaith ar eu cynhyrchedd a 17 o gwmnïau a ddywedodd fod ganddynt gcontractau yn yr arfaeth na fyddent wedi bod mewn sefyllfa i fidio amdanynt heb y cymorth gan ProAct;
- Nid oes unrhyw awgrym bod angen y contractau ychwanegol hyn i warchod y swyddi a ddiogelwyd yn y cwmnïau hyn – h.y. nid oes gennym reswm dros gredu, heb y gwerthiannau hyn, na fyddai'r swyddi hyn wedi cael eu diogelu.

8.18 Defnyddiwyd amcan o'r gwerth ychwanegol crynswth ar gyfer pob sector, o ddata Cyfrifon Cenedlaethol, i roi gwerth ar y swyddi a ddiogelwyd³⁵. Ynddynt eu hunain, mae'r rhain yn dangos pwysigrwydd y sectorau a gefnogwyd gan ProAct i economi Cymru, gyda GYC cyfartalog am bob gweithiwr o bron i £38,500 yn 2008.

Tabl 8.3: GYC y swyddi a ddiogelwyd

	Nifer y swyddi a ddiogelwyd	Amcan o'r GYC cyfartalog am bob gweithiwr - Cymru	GYC
Adeiladu	107	£47,934	£5,118,286
Modurol	713	£47,889	£34,128,894
Gweithgynhyrchu	949	£47,889	£45,428,968
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	20	£64,174	£1,297,302
Sectorau eraill (gan gynnwys gweithgareddau gwasanaethau)	45	£20,612	£926,085

³⁵ Gweler 8.14 am eglurhad.

cymunedol, cymdeithasol a phersonol			
Cyfanswm	1,833		£86,899,535

Ffynhonnell: Arolwg CPC o gyflogwyr ProAct a data Cyfrifon Cenedlaethol ar gyfer GYC yn y Gweithle gan grwpiau diwydiant ar gyfer Cymru (Tabl 1.3) a chyfanswm y gyflogaeth yng Nghymru yn ôl sector o ABI 2008.

8.19 Mae cyfanswm y GYC tybiedig o £87m ar gyfer diogelu swyddi a fyddai wedi cael eu dileu am flwyddyn gron heb y cymorth gan ProAct. Mae nifer o resymau dros awgrymu bod hyn efallai'n or-amcan o effaith y cymhorthdal cyflog:

- Dywedodd bron i hanner y cwmnïau y byddent, erbyn amser yr arolwg, wedi ail-recrwtio'r holl weithwyr y byddent wedi dileu eu swyddi heb y cymorth gan ProAct, a byddai 21% wedi ail-recrwtio rhai ohonynt;
- Yn y rhan fwyaf o achosion, digwyddodd y tro ar fyd cymharol sydyn hwn yn amodau'r farchnad o fewn 12 mis, yn bennaf oherwydd materion macro-economaidd ehangach fel gostyngiad yng ngwerth y bunt gan wneud allforion yn fwy cystadleuol (h.y. nid yn unig oherwydd yr hyfforddiant a chymorth arall gan ProAct); a,
- Ar yr adeg y diogelwyd y swyddi, trwy ddiffiniad roedd y cwmnïau'n gweithio ar sail amser byr o dan eu capasiti llawn ac efallai nad yw hyn wedi'i adlewyrchu'n llawn yn y ffigurau GYC am bob gweithiwr ar gyfer 2008.
- Wedi dweud hynny, ni wnaethom roi amcan o'r buddion i'r cwmnïau o gadw staff a fyddai fel arall wedi cael eu gollwng. Byddai'r costau uniongyrchol wedi bod yn sylweddol o ran taliadau dileu swyddi a chostau ail-recrwtio o ystyried oed y gweithwyr dan sylw a'u gwasanaeth cymharol hir³⁶. Byddai'r lleihad o ganlyniad yng nghapasiti'r cwmnïau hefyd efallai wedi golygu nad oeddent mewn cystal sefyllfa i fidio am y contractau hyn yn y lle cyntaf.

³⁶ Gweler 6.4 a 6.5 er bod y rhain yn seiliedig ar sampl gyfyngedig o weithwyr.

8.20 Gyda'i gilydd, mae'r pethau hyn yn awgrymu bod yr amcan-ffaith o'r GYC ychwanegol o ganlyniad i'r swyddi a ddiogelwyd gan ProAct efallai braidd yn uchel. Nid oes gennym ddigon o wybodaeth i gyfrifo am ba hyd yn union y cafodd swyddi a gefnogwyd gan ProAct eu diogelu³⁷. Heb unrhyw dystiolaeth uniongyrchol, os tybiwn y byddai unrhyw swydd a fyddai, yn ôl y cwmnïau ProAct, wedi cael ei hail-recrwtio (28% o'r holl swyddi a ddiogelwyd) ac wedi ei diogelu am 6 mis yn hytrach na'r 12 mis llawn, yna mae cyfanswm yr ffaith GYC o ddiogelu swyddi oherwydd ProAct yn disgyn i £74.7m. Mae hyn yn dal i fod yn gyfraniad sylweddol iawn at economi Cymru.

Asesiad cost a budd ProAct

8.21 Amcangyfrifwn fod cyfanswm y cyfraniad GYC o ganlyniad i ProAct yn £94.8m gan gynnwys y gwerthiannau ychwanegol a enillwyd o ganlyniad i hyfforddiant ProAct ynghyd â'r amcangyfrif mwy gwyliadwrs o werth y swyddi a ddiogelwyd. Cyfanswm cost y rhaglen oedd £27m. Mae hyn yn golygu bod £3.51 o GYC wedi'i gynhyrchu am bob £1 a wariwyd ar ProAct.

8.22 Diogelwyd cyfanswm o 1,833 o swyddi mewn cwmnïau ProAct, sy'n cynrychioli 18% o'r gweithlu. Cost cymhorthdal cyflog cyfartalog diogelu'r swyddi hyn oedd £6,052. Gan gynnwys yr holl gostau ProAct a'r swyddi yn codi o'r gwerthiannau ychwanegol a enillwyd o ganlyniad i'r rhaglen hon yn y cyfrifiad hwn (cyfanswm o 421), y gost am bob swydd yw £12,015. Credwn fod hyn yn amcan realistig ond ceidwadol o werth ProAct – drwy gydol y rhaglen, rydym wedi bod yn fwy diwyro ar gost a budd a gallai gwerth y rhaglen yn hawdd gynyddu wrth i'r buddion o'r hyfforddiant aeddfedu ac wrth i werth y swyddi a ddiogelwyd barhau.

8.23 Gallwn gymharu ein hamcan o ffaith net y gyflogaeth ychwanegol o ganlyniad i ProAct â'r newid net mewn cyflogaeth yn y sectorau a gefnogwyd gan y rhaglen. Yn nhabl 8.4 nodir y newid net mewn

³⁷ Gwerthuso Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol: Canllawiau Ymarferol ar Weithredu'r Fframwaith Gwerthuso Ffaith, BIS, Rhagfyr 2009 - ychydig iawn o arweiniad uniongyrchol y mae hyn yn ei roi ar am ba hyd y gellid disgwyl i swydd a ddiogelwyd bara.

cyflogaeth ar gyfer y sectorau allweddol yng Nghymru o'r mis cyn i ProAct ddechrau hyd at Fehefin 2010, y mis y caeodd y rhaglen ei drysau. I gyd, collodd y sectorau hyn lai na 43,000 o swyddi dros y cyfnod hwnnw. Felly, mae cyfraniad y cymorth ProAct at y swyddi ychwanegol a ddiogelwyd yn y sectorau hyn yn fymryn dros 4% o'r newid net mewn cyflogaeth. Ar yr un sail, mae ProAct wedi gwneud cyfraniad mwy sylweddol at y sectorau modur a gweithgynhyrchu sef ychydig o dan 10% o'r newid net dros gyfnod y rhaglen ProAct.

Tabl 8.4: Newid net yng nghyflogaeth y gweithlu yn ôl sector

	Rhagfyr 2008	Mehefin 2010	Newid Net mewn Cyflogaeth	Swyddi ychwanegol a ddiogelwyd	% o'r newid net
Gweithgynhyrchu gan gynnwys Modur	141,000	124,300	-16,700	1,661	9.9%
Adeiladu	55,800	55,900	100	107	107.0%
Gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes	45,000	35,200	-9,800	20	0.2%
Sectorau eraill (gan gynnwys gweithgareddau gwasanaethau cymunedol, cymdeithasol a phersonol)	537,100	520,600	-16,500	45	0.3%
Cyfanswm	778,900	736,000	-42,900	1,833	4.3%

Ffynhonnell: Arolwg Poblogaeth Flynyddol o swyddi gweithlu yn ôl diwydiant (SIC 2007) ac amcangyfrifon gan CPC.

Tabl 8.5: Meincnodau cost pob swydd

Gweinyddu	Ffrwd gyllido	Gwariant:	Swyddi wedi eu creu	Swyddi a ddiogelwyd	Cost pob swydd
Cymru	RSA	£59.6m	4,839	2,602	£8,010
Yr Alban	RSA	£1.6m	85	40	£12,800
Dwyrain Lloegr	SFIE/GBI	£2.4m	132	41	£13,612
Llundain	SFIE/GBI	£0m	-	-	-
De Dwyrain Lloegr	SFIE/GBI	£11.2m	72	164	£5,892
Gogledd Dwyrain Lloegr	SFIE/GBI	£20.7m	3,058	936	£3,919
Gogledd Orllewin Lloegr	SFIE/GBI	£11.8m	1,107	690	£6,768
De Orllewin Lloegr	SFIE	£5.2m	181	146	£5,555
Gorllewin Canolbarth Lloegr	SFIE/GBI	£8.6m	1,441	248	£8,470
Swydd Efrog a'r Humber	SFIE/GBI	£6.8m	506	459	£6,232
Dwyrain Canolbarth Lloegr	SFIE/GBI	£4.6m	548	63	£7,840
Y Deyrnas Unedig	Cynllun Buddsoddi mewn Glo	£52.8m	3,724		£14,182

8.24 Gellir hefyd meincnodi amcangost pob swydd o dan ProAct yn erbyn cynlluniau cymorth ariannol eraill fel a ddangosir yn nhabl 8.4. Mae'n drybeilig o anodd cymharu perfformiad rhaglenni tebyg am debyg. Nid oes unrhyw gymhariaeth uniongyrchol ar gael o ran rhaglen cymhorthdal cyflog ac yn enwedig gyda rhaglen 'amddiffynnol' fel ProAct a fu'n weithredol drwy'r dirwasgiad gwaethaf mewn 75 o flynyddoedd. Mae'r holl ganlyniadau yn y tabl yn codi o gyfnod pan oedd twf economaidd yn llawer cryfach na thros y ddwy flynedd diwethaf a byddid yn disgwyl iddynt roi canlyniadau llawer gwell na ProAct.

³⁸ Ar gael ar-lein yn <http://www.berr.gov.uk/files/file52011.pdf>

9 Casgliadau & Argymhellion

Dyluniad a rhesymeg y rhaglen

- 9.1 Roedd rhesymeg gref dros y rhaglen ProAct a oedd yn gysylltiedig â'r cyd-destun economaidd – rhwng Mawrth 2006 a Thachwedd 2008 roedd 13% o swyddi yn y sectorau modurol a gweithgynhyrchu yng Nghymru wedi cael eu colli - a'r cyd-destun gwleidyddol, er mwyn rhoi'r un cyfleoedd cyfartal i gwmnïau yng Nghymru ag i fusnesau mewn rhannau eraill o Ewrop a oedd yn derbyn cymorth gan y sector cyhoeddus.
- 9.2 Roedd cyflymdra'r broses o ddylunio a gweithredu'r rhaglen yn eithriadol bwysig yng nghyd-destun y cyfnodau estynedig y bu'n rhaid i rai o'r prif wneuthurwyr cerbydau gau i lawr drostynt ar ddechrau 2009. Cefnogwyd cyflwyniad chwim y rhaglen gan y seilwaith gwleidyddol yng Nghymru a hefyd gan y seilwaith darparu presennol - chwaraeodd y rheolwyr perthynas yn Adran yr Economi a Thrafnidiaeth, a chynghorwyr DAD, rôl allweddol mewn helpu i roi'r rhaglen ar waith.
- 9.3 Mae'r cymorth hyfforddiant wedi bod yn un o'r elfennau mwyaf allweddol o'r rhaglen ac yn hanfodol i sicrhau cynaliadwyedd hirdymor y cymorth drwy gynyddu sgiliau unigol a chefnogi cwmnïau i fod yn fwy cynhyrchiol ac effeithlon. Mae ProAct wedi gallu cynnig ymateb tra hyblyg sydd wedi ceisio ateb anghenion craidd busnesau tra'n gofyn iddynt hefyd baratoi achos busnes dros dderbyn y cymorth a bod yr achos hwn yn cysylltu'r buddsoddiad mewn hyfforddiant â chynllun adferiad busnes.
- 9.4 Mae'r dull hwn wedi bod yn un llwyddiannus – mae dull lle'r oedd y ffocws ar wrthrych wedi cynnig ymateb hyblyg mewn amser byr iawn, wedi canolbwyntio adnoddau prin ar y busnesau sydd eu hangen arnynt ac wedi defnyddio dealltwriaeth fanwl o bob achos busnes ynghyd â phanel o bartneriaid allanol i wneud y dyfarniad terfynol. Ar yr un pryd, mae'r tîm ProAct wedi bod yn ddigon craff i gasglu gwybodaeth am y broses benderfyniadau sydd wedi eu helpu i roi gwybod i'r ochr gyflenwi sut i ymateb yn well i alwadau'r cyflogwyr. Mae pob un o'r elfennau hyn

wedi cyfrannu at lwyddiant ProAct. Mae angen i APADGOS a'i phartneriaid ystyried sut y byddai modd ailadrodd y nodweddion hyn mewn rhaglenni datblygu'r gweithlu eraill.

Targeddu ac ymgysylltu

- 9.5 Roedd y penderfyniad i dreialu ProAct gyda'r sector modurol wedi'i wreiddio mewn rhesymeg economaidd gadarn – wedi'i chysylltu i'r angen i atal unrhyw dolc pellach i gadwyn gyflenwi'r diwydiant; yr angen i helpu cwmnïau i gadw eu gweithlu medrus drwy ddiogelu swyddi; ac unrhyw bwysau gwleidyddol gan berchnogion o dramor i ddileu swyddi a chau ffatrioedd y tu allan i'r farchnad gartref.
- 9.6 Roedd lefel uchel o ymwybyddiaeth o'r rhaglen ymhlith cwmnïau yn y sector modurol ac roedd rôl Fforwm Modurol Cymru a'r Rheolwyr Perthynas yn allweddol i sicrhau bod cwmnïau yn y sector yma'n gallu cael gafael ar y cymorth.
- 9.7 Ar ôl ehangu'r rhaglen i sectorau eraill ym Mawrth 2009, daeth cynghorwyr DAD yn ffynhonnell gynyddol bwysig o wybodaeth am y rhaglen. Nid oedd y cyfryngau lleol yn ffynhonnell bwysig o ran cyfeirio achosion ac roedd y penderfyniad i osgoi marchnata'r rhaglen yn weithredol yn bwysig i sicrhau bod y cwmnïau a gefnogwyd yn wirioneddol yn ystyried dileu swyddi a gweithio ar sail amser byr.
- 9.8 Fodd bynnag, roedd peth tystiolaeth bod darparwyr hyfforddiant yn dechrau 'hyrwyddo'r rhaglen' drwy farchnata ProAct yn weithredol i'w cwsmeriaid i gyd. Roedd hyn yn arbennig o wir yn achos y cymorth oedd ar gael i Brentisiaid lle penderfynodd glystyrau o gyflogwyr mewn sector neu ardal neilltuol gymryd rhan ar ôl clywed am y cymorth gan eu darparwr presennol.
- 9.9 Mae canlyniadau'r gwerthusiad hwn yn cadarnhau ffocws ProAct ar y sectorau modurol a gweithgynhyrchu'n enwedig, ond mae'r ffaith y bu'n rhaid i'r holl fusnesau ddangos bod angen y cymorth arnynt yn egwyddor

hanfodol ar gyfer gwariant cyhoeddus yn fwy cyffredinol ac yn cynnig gwell gwerth am arian.

Y Broses Ymgeisio

9.10 Yn gyffredinol, roedd y cyflogwyr a holwyd yn fodlon iawn gyda'r cymorth a gawsant i baratoi'r achos busnes ac yn teimlo bod y cam yma o'r broses ymgeisio yn eithaf didrafferth.

9.11 Ni symudodd tua thraean o'r ceisiadau ymlaen i'r cam nesaf ac roedd cyfran y ceisiadau a symudodd ymlaen yn amrywio yn ôl sector. Ceisiadau o'r sectorau gweithgynhyrchu (di-foduro) ac adwerthu oedd y rhai mwyaf aflwyddiannus. Roedd hyn yn gysylltiedig â chael trafferth dangos gweithio amser byr, trafferth dangos cynllun addas i ddatblygu'r gweithlu neu lyfr o flaen-archebion.

9.12 Tynnodd un o bob pum ymgeisydd yn ôl o'r broses ymgeisio. Yn y rhan fwyaf o achosion, nid oedd y rheswm dros dynnu'n ôl yn hysbys er, mewn bron i chwarter yr achosion, roedd hyn wedi digwydd am nad oedd angen y cymorth ar y cwmni mwyach.

9.13 Derbyniodd tua naw o bob deg ymgeisydd ProAct beth cymorth i'w helpu i baratoi eu cynllun hyfforddi. Roedd dros dri chwarter y rhai a dderbyniodd gymorth wedi derbyn y cymorth hwn gan gynghorwr DAD ond roedd lleiafrif sylweddol wedi cael eu cynorthwyo'n uniongyrchol gan ddarparwr hyfforddiant. Yn y rhan fwyaf o'r achosion hyn, roedd gan y cwmni berthynas gyda'r darparwr yn barod a syniad da o ba hyfforddiant yr oeddent am ei gyflawni. Ar y cyfan, roedd cryn fodlonrwydd gyda'r cymorth a roddwyd – roedd 84% o'r cwmnïau yn fodlon neu'n fodlon iawn gyda'r cymorth.

9.14 Teimlai tua phedwar o bob pum cyflogwr fod yr amserlen hyd at gymeradwyo yn rhesymol. Roedd yr amserlen o gyflwyno'r cais i'w gymeradwyo wedi amrywio'n eang ac roedd tua un o bob pum cais wedi cymryd mwy nag 8 mis i'w cymeradwyo. Roedd disgwyliadau'r cyflogwyr o beth oedd amserlen 'resymol' yn amrywio – roedd traean o'r

rhai a ddywedodd fod yr amserlen yn afresymol wedi cael eu cymeradwyo o fewn 8 wythnos. Roedd gallu paratoi a chyflwyno gwaith papur yn broblem i rai cwmnïau; ar wahân i'r sectorau modur a gweithgynhyrchu, nid oedd y meini prawf tystiolaeth ar gyfer ProAct mor addas i eraill ac roeddent felly'n teimlo bod yn broses ymgeisio'n fwy heriol.

- 9.15 Er bod y broses ymgeisio wedi golygu rhywfaint o fuddsoddiad gan y cyflogwyr, yn y pen draw mae hyn wedi talu i'r sector cyhoeddus drwy ei fod yn gallu llunio barn fwy gwybodus ynghylch pa mor briodol oedd y buddsoddiad. Mae hyn wedi bod yn bwysig i sicrhau gwell gwerth am arian a dylid ystyried ei mabwysiadu ar gyfer rhaglenni grant eraill gan APADGOS.

Darpariaeth hyfforddiant drwy ProAct

- 9.16 Roedd y cyfweiliadau gyda chyflogwyr ProAct wedi tynnu sylw at yr ystod eang o hyfforddiant a gyflawnwyd drwy'r rhaglen. Roedd y gofyniad bod 90% o'r hyfforddiant i'w achredu wedi'i ddehongli'n gymharol hyblyg ac roedd bron i dri chwarter y cyfranogwyr wedi achub ar y cyfle i gyflawni hyfforddiant i ddiwallu angen penodol gan y diwydiant. Derbyniodd rai cwmnïau gymorth i fapio unedau rhaglen i Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru.
- 9.17 Roedd mathau eraill o hyfforddiant a gyflawnwyd yn gyffredin yn cynnwys hyfforddiant iechyd a diogelwch, hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth, technoleg gwybodaeth, technegau gwella busnes a chysiau Hyfforddi'r Hyfforddwr. Roedd hyfforddiant deddfwriaethol (iechyd a diogelwch yn bennaf) wedi'i gynnwys yn y cynlluniau ond roedd hyn yn aml er mwyn gwneud yr ochr gynhyrchu'n fwy hyblyg (i sicrhau y gallai leiniau cynhyrchu gario ymlaen os nad oedd y swyddog diogelwch arferol yn bresennol, ayb).
- 9.18 Mewn tua thraean o'r achosion, roedd tystiolaeth o'r cyfweiliadau gyda'r cyflogwyr bod y cyngor a roddwyd gan gynghorwr DAD wedi cael effaith gadarnhaol ar yr hyfforddiant a ddewisodd y cwmni. Er bod gan y

cwmni, yn y mwyafrif o achosion, syniad eithaf clir yn barod o'r math o hyfforddiant oedd ei angen arnynt, roedd hyn weithiau'n gysylltiedig â chymorth blaenorol gan gynghorwr DAD drwy'r Rhaglen Datblygu'r Gweithlu.

9.19 Darparodd tua thraean o'r cwmnïau a holwyd rywfaint o hyfforddiant yn fewnol. Ar waetha'r gyfran gymharol isel o hyfforddiant a ddarparwyd yn y ffordd hyn, roedd y cwmnïau hyn yn amlwg yn falch o'r cyfle i sicrhau bod yr hyfforddiant yn berthnasol i anghenion y busnes.

9.20 Ar y cyfan, roedd cyflogwyr yn fodlon iawn gydag ansawdd yr hyfforddiant a hyblygrwydd y ddarpariaeth gyda 90% o'r cwmnïau a holwyd yn dweud eu bod yn fodlon neu'n fodlon iawn. Roedd peth gwahaniaeth mewn lefelau bodlonrwydd gyda'r ddarpariaeth Addysg Bellach a chan y sector preifat – dywedodd 97% o gwmnïau eu bod yn fodlon gyda'r ddarpariaeth gan y sector preifat o'i gymharu â 76% o gwmnïau a oedd yn fodlon gyda'r hyfforddiant Addysg Bellach.

9.21 Gallodd ProAct roi adborth i ddarparwyr dysgu oherwydd bod cynghorwyr DAD wedi cofnodi'r rhesymau y tu ôl i'r hyfforddiant a ddewisodd y cwmnïau yn derfynol. Mae hyn wedi bod yn adnodd gwerthfawr i helpu darparwyr i ddeall beth yn union sydd angen iddynt ei wneud i ddiwallu anghenion y cwmnïau'n well. Dylai pob un o raglenni cymorth Llywodraeth y Cynulliad feddwl mabwysiadu gweithdrefnau tebyg.

9.22 Mae gwahaniaeth clir yn lefel ychwanegedd y cymorth hyfforddiant gan ddibynnu ar y math o gwrs a gyflawnwyd. Hyfforddiant mewn technegau cynhyrchu Lean, Hyfforddi'r Hyfforddwr ac arweinyddiaeth & rheolaeth oedd â'r lefelau uchaf o ychwanegedd a chysiau iechyd a diogelwch a gweithredwr wagen fforch-godi oedd â'r lleiaf o ychwanegedd. Mewn sawl achos, roedd y cysiau ychwanegol wedi eu cynnwys yng nghynlluniau hyfforddi'r cwmni ar ôl trafod gyda'r cynghorwyr DAD. Mae hyn yn dangos gwerth y cymorth allanol i gyflogwyr – mae galw'r cyflogwr yn ganolog i'r dull hwn ond mae angen iddo gael ei oleuo'n

llawn ac mae rôl y cyngorwyr DAD fel "ffynhonnell y gellir ymddiried ynnddi" yn hollbwysig.

9.23 Cefnogodd ProAct 211 o Brentisiaid mewn 19 o gwmnïau i aros yn eu swydd o leiaf hyd nes oeddent wedi cwblhau eu cymwysterau. Mae tua 68% eisoes wedi cwblhau ac roedd 12 arall (6%) yn dal i fod gyda'u cyflogwr ond heb eto gwblhau eu Prentisiaeth, ar adeg yr arolwg.

9.24 Gofynnwyd i gwmnïau faint fyddent wedi'i wario ar hyfforddiant a gefnogwyd gan ProAct pe na bai'r cymorth wedi bod ar gael. Ar y cyfan, roedd y cwmnïau a holwyd yn tybio mai dim ond 4% o'r cyllid ProAct fyddai'r cwmni wedi'i ddarparu i gefnogi'r hyfforddiant pe na bai'r cymorth wedi bod ar gael. Roedd hyn yn erbyn cefndir o dorri ar gyllidebau hyfforddiant – i lawr o 76% ar gyfartaledd o ran gwariant cyfartalog am y tair blynedd cyn ProAct a'r flwyddyn y derbyniwyd y cymorth gan ProAct.

Effaith ar berfformiad y busnes

Effaith ar gynhyrchedd

9.25 Cyfeiriodd y cwmnïau a gefnogwyd gan ProAct at ystod o fuddion busnes o ganlyniad i'w hyfforddiant. Yn enwedig, roedd dau o bob tri chwmni yn ystyried bod cynhyrchedd eu gweithlu wedi gwella o ganlyniad i welliannau yng nghyswllt:

- trefniadaeth y gweithle (69%);
- leiniau cynhyrchu'n cael eu monitro'n well neu wasanaeth a / neu ansawdd y cynnyrch;
- y gweithlu'n fwy hyblyg (82%); neu
- gwelliant yng nghyfrifoldeb gweithwyr unigol (79%);
- Dywedodd bron i bob un (93%) fod y cymorth gan ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar forâl y staff.

9.26 Cyfeiriodd y mwyafrif llethol o'r cwmnïau at enghreifftiau a ddangosai eu bod yn fwy cystadleuol o ganlyniad i'r hyfforddiant, gan gynnwys:

- Roedd tri chwarter y cwmnïau'n gallu nodi arbedion cost o ganlyniad i'r hyfforddiant, drwy lai o wastraff, gallu dod â mwy o waith yn fewnol neu drwy ddarparu hyfforddiant yn fewnol;

- Roedd cyfran debyg (76%) o'r farn bod yr hyfforddiant ProAct wedi eu helpu i gystadlu'n well yn eu marchnadoedd presennol a bron i'w hanner mewn marchnadoedd newydd - yn aml oherwydd bod gan yr uwch dîm rheoli yr hyder i ddirprwyo gwaith i is-weithwyr newydd eu hyfforddi gan eu rhyddhau i ganolbwyntio ar ennill mwy o archebion;
- Teimlai bron i draean o'r cwmnïau a holwyd eu bod wedi gallu ennill contractau newydd o ganlyniad uniongyrchol i'r cymorth. Tybiwyd fod y contractau hyn yn werth tua 7% o'u trosiant blyneddol diweddaraf. Yn y sector modurol, roedd y contractau a enillwyd o ganlyniad i'r cymorth ProAct yn cyfateb i dros chwarter y trosiant blyneddol diweddaraf.
- Yn ogystal, gallai tua 20% o'r cwmnïau enwi un neu fwy o contractau na fyddent wedi bod mewn sefyllfa i'w hennill heb y cymorth.

9.27 Rhwng 2007/08 a 2009/10 roedd y cyfranogwyr yn ProAct wedi gweld cwymp o bron i 4% yn eu gwerthiannau. Ond roedd y sector gweithgynhyrchu wedi profi gwelliant sylweddol gyda gwerthiannau'n cynyddu o 14% dros y cyfnod hwn. Roedd hyn oherwydd y cyfraddau cyfnewid mwy ffafriol gan olygu eu bod yn fwy cystadleuol dramor yn hytrach nag oherwydd unrhyw fudd uniongyrchol o ganlyniad i ProAct yn benodol. Wedi dweud hynny, roedd y cwmnïau hyn wedi cadw staff allweddol a fyddai arall wedi cael eu gollwng ac felly roeddent mewn sefyllfa well i ymateb i'r adferiad yn y farchnad. Yn y sectorau modurol a gweithgynhyrchu, roedd cwmnïau wedi dechrau recriwtio staff ychwanegol ers cymryd rhan yn ProAct.

Cynnal cyflogaeth yn y cwmnïau ProAct

9.28 Tybiodd bron i dri chwarter y cwmnïau y byddai'n rhaid iddynt fod wedi dileu mwy o swyddi heb y cymorth ProAct, gan amrywio o 27% i gwmnïau yn sector y gwasanaethau ariannol, eiddo a busnes i 93% yn y sector gweithgynhyrchu. Mae hyn yn cynrychioli 784 yn fwy o swyddi wedi eu dileu neu tua 18% o'r gyflogaeth a gefnogwyd yn y cwmnïau a

holwyd. Drwy roi amcan crynswth o effaith y rhaglen yn gyffredinol, tybir bod 1,833 o swyddi wedi cael eu diogelu.

9.29 Ar sail y cymhorthdal cyflog a dderbyniodd y cwmnïau hyn, costiodd bob swydd ychwanegol a ddiogelwyd £6,052. Mae cost pob swydd a ddiogelwyd yn sylweddol uwch ar gyfer cwmnïau yn y sector adeiladu nag ar gyfer rhai yn y sectorau modurol a gweithgynhyrchu, sy'n adlewyrchu'r ffaith bod y sector yn fwy darniog, a'u bod yn defnyddio isgontractwyr. Yn ôl cwmnïau mwy (dros 200 o weithwyr), roedd llai o'u swyddi nhw wedi cael eu diogelu o'i gymharu â chwmnïau llai.

9.30 Teimlai ychydig dros hanner y cwmnïau a holwyd y byddai dileu mwy o swyddi wedi effeithio ar allu'r cwmni i gystadlu yn y dyfodol. Dywedodd 13% arall o gwmnïau y byddent wedi gorfod cau'n gyfangwbl. Teimlwyd yr effeithiau hyn yn gryfach yn y sector gweithgynhyrchu - roedd 92% o'r cwmnïau hyn yn ystyried y byddent naill ai wedi gorfod cau neu y byddai'r swyddi pellach a fyddai wedi cael eu dileu wedi effeithio ar eu gallu i gystadlu. Y sector adeiladu oedd leiaf tebygol o adrodd budd cadarnhaol o swyddi a ddiogelwyd, gyda thua chwarter y cwmnïau'n ystyried na fyddai dileu mwy o swyddi wedi effeithio ymhellach ar eu cystadleurwydd.

9.31 Roedd gan un o bob pump o'r cwmnïau a holwyd (a 29% o'r cwmnïau a gefnogwyd drwy ProAct) riant gwmni y tu allan i Gymru. O'r rhai a holwyd, teimlai 63% fod y cymorth gan ProAct wedi cael effaith gadarnhaol ar agwedd y rhiant gwmni at ddileu swyddi yn eu busnesau yng Nghymru.

9.32 Cafodd ProAct ei hollynu gan raglen Sgiliau Twf Cymru a gofodd ei lausio ym mis Ebrill 2010. Mae Sgiliau Twf Cymru'n rhoi cymorth i gwmnïau sy'n gallu adnabod cyfle twf mesuradwy penodol a dangos y byddai cyllid y rhaglen yn gallu rhoi hwb i'r cyfle hwn drwy ddarparu hyfforddiant ychwanegol at yr hyn a fyddai wedi cael ei ddarparu beth bynnag. Yn y ffordd hon, mae Sgiliau Twf Cymru wedi esblygu o'r profiad ProAct – drwy ollwng y cymorth uniongyrchol i'r gweithwyr ond

cadw'r ffocws ar hyfforddiant ychwanegol a fydd yn hybu twf y busnes. Roedd bron i hanner y cwmnïau a oedd yn bwriadu recriwtio dros y flwyddyn nesaf yn ymwybodol o'r rhaglen Sgiliau Twf Cymru.

Effaith ar ddysgwyr

9.33 Ni chawsom gyfle i siarad yn uniongyrchol gyda staff unigol felly gofynnwyd i gyflogwyr ProAct ddsbarthu holiadur post i'w gweithwyr. O'r herwydd cawsom ymateb pur isel (tua 2%) gan ddim ond 8 o gwmnïau ProAct. Mae hyn yn golygu er bod digon o ymatebion unigol i ddadansoddi eu hargraffiadau, eu bod wedi eu tynnu o ystod cul iawn o amgylchiadau a dylid cofio hyn wrth ddehongli'r canlyniadau.

9.34 Roedd y mwyafrif llethol o'r ymatebwyr yn ddynion (87%) ac yn gymharol hen - roedd dau o bob tri rhwng 25 a 49 oed, 31% rhwng 50 a 64 a dim ond 3% o dan 25 oed. Mae'n debyg bod hyn yn adlewyrchu nodweddion y sectorau modur a gweithgynhyrchu. Roedd llawer ohonynt wedi bod yn gweithio i'w cyflogwr presennol ers amser maith – 20% ers dros 20 mlynedd, 47% ers dros 10 mlynedd ac 88% ers dros 5 mlynedd. Nid oedd yr un ohonynt wedi gweithio i'w cyflogwr presennol am lai na 2 flynedd.

9.35 Fel y byddid yn ei ddisgwyl, roedd gan y gweithwyr lefelau sgiliau cymharol uchel – roedd gan 28% Lefel 4 neu'n uwch; 21% Lefel 3 a 28% Lefel 2. Nid oedd gan tua 15% o'r rhai a holwyd unrhyw gymwysterau o gwbl. Yn y flwyddyn cyn dechrau'r hyfforddiant ProAct, roedd 35% o'r rhai a ddychwelodd yr holiadur wedi derbyn hyfforddiant gan eu cyflogwr. Roedd y rhan fwyaf o'r hyfforddiant (66%) wedi arwain at dystysgrif neu gymhwyster a'r rhan fwyaf wedi'i gyflawni yn y gweithle (89%) ac yn ystod oriau gwaith.

9.36 Teimlai'r mwyafrif o'r ymatebwyr (69%) fod eu swydd wedi bod yn y fantol cyn cymryd rhan yn ProAct. O'r rhain, roedd bron i'w hanner yn teimlo bod yr hyfforddiant ProAct wedi helpu i wneud eu swydd yn fwy sicr, yn bennaf drwy roi cyfle iddynt ennill sgiliau i weithio mewn meysydd prysurach o fewn y cwmni.

9.37 Yn ogystal, roedd hanner yr ymatebwyr yn credu bod yr hyfforddiant ProAct wedi eu hannog i wneud mwy o hyfforddiant yn y dyfodol – os oedd y cwmni am dalu amdano. Roedd 1% arall yn fodlon talu amdano eu hunain.

Asesiad cost a budd ProAct

9.38 Roedd cyfanswm cost yr hyfforddiant ProAct a'r cymhorthdal cyflog i gwmnïau bron yn £26.5m, gyda chostau darparu'r rhaglen yn £613,258 ar ben hynny. Gyda'i gilydd mae hyn yn rhoi cyfanswm cost o tua £27m. Oherwydd na fydd rhai cwmnïau'n defnyddio eu hymrwymiad hyfforddi llawn, efallai y bydd cost derfynol y rhaglen fymryn yn llai na hyn.

9.39 Mae'n anodd mesur budd yr hyfforddiant ProAct dros gyfnod o amser cymharol fyr. Mae dwy ffynhonnell o effaith economaidd o ganlyniad i ProAct; y gwerthiannau ychwanegol yn y cwmnïau a gefnogwyd, o ganlyniad uniongyrchol i'r hyfforddiant o dan ProAct; a gwerth economaidd y swyddi a gynhaliwyd gan y cymhorthdal cyflog. Mae'r ddau gyfrifiad yma'n golygu gwneud rhai tybiaethau a dylai'r darlennydd gyfeirio at Adran 8 am drafodaeth lawn o'r rhain er mwyn deall yn well pa mor gadarn yw'r amcangyfrifon hyn.

9.40 Yn ôl traean o'r cwmnïau ProAct a holwyd, roeddent wedi ennill contractau o ganlyniad uniongyrchol i'r newidiadau a ddaeth yn sgîl y cymorth gan ProAct, a dywedodd wyth cwmni arall, yn bennaf yn y sector modurol, y byddent wedi gorfod rhoi'r gorau i fasnachu'n llwyr heb gymorth y rhaglen. Mae'r gwerthiannau ychwanegol yn cyfateb i £3.6m neu 10% o drosiant y 14 cwmni a oedd yn gallu rhoi gwerthoedd inni a £15.1m ar gyfer y cwmnïau hynny a fyddai wedi gorfod cau fel arall.. Rydym wedi gwneud cyfres o dybiaethau i roi amcan crynswth o fudd y rhaglen yn gyffredinol ac i gyfrifo'r effaith ychwanegol net ar ôl ystyried dadleoli budd, colledion budd a lluosyddion. Gyda'i gilydd, mae hyn yn cyfateb i £74.6m o werthiannau ychwanegol, neu £20.1m o GYC.

9.41 Yn ôl yr arolwg o'r cwmnïau, llwyddodd y cymorth ProAct i ddiogelu 784 o swyddi a fyddai wedi cael eu colli fel arall. Ar draws y rhaglen yn

gyffredinol, tybiwn fod 1,833 o swyddi wedi cael eu diogelu neu 18% o'r holl gyflogaeth yn y cwmnïau a gefnogwyd. Er mwyn rhoi amcan o werth economaidd y swyddi hyn a ddiogelwyd, rydym wedi ceisio ystyried am ba hyd y cafodd y swyddi hyn eu diogelu ac a oedd y gwerthiannau ychwanegol uchod yn ffactor o ran diogelu'r swyddi hyn (a byddai hyn felly'n dwbl-gyfrif) ac yn olaf pa werth ellid ei roi ar bob swydd³⁹. Amcanwn yn bwyllog fod gwerth GYC y swyddi hyn yn £74.7m.

9.42 Mae cyfanswm y cyfraniad GYC o ganlyniad i ProAct felly'n £94.8m o'r gwerthiannau ychwanegol a enillwyd o ganlyniad i hyfforddiant ProAct ynghyd â gwerth y swyddi a ddiogelwyd. Cyfanswm cost y rhaglen oedd £27m. Mae hyn yn golygu bod £3.51 o GYC wedi'i gynhyrchu am bob £1 a wariwyd ar ProAct.

9.43 Gan gynnwys y swyddi o ganlyniad i'r gwerthiannau ychwanegol (cyfanswm o 421) a'r swyddi ychwanegol a ddiogelwyd gan y rhaglen, costiodd bob swydd ychwanegol £12,015. Mae hyn yn cynnwys holl gostau ProAct – y cymhorthdal cyflog, y costau hyfforddi a chostau darparu'r rhaglen. Credwn fod hyn yn amcangyfrif realistig ond ceidwadol o werth ProAct. Drwy gydol y prosiect, rydym wedi bod yn ddiwyro ynghylch y buddion a gallai gwerth y rhaglen yn hawdd gynyddu wrth i fudd yr hyfforddiant aeddfedu ac wrth i werth y swyddi a ddiogelwyd barhau.

9.44 Mae cyfraniad ProAct at y swyddi ychwanegol a ddiogelwyd yn y sectorau a gefnogwyd gan y rhaglen yn cyfateb i ychydig dros 4% o'r newid net mewn cyflogaeth rhwng Rhagfyr 2008 a Mehefin 2010. Ar yr un sail, mae ProAct wedi gwneud cyfraniad mwy sylweddol at y sectorau modurol a gweithgynhyrchu sy'n cyfateb i ychydig o dan 10% o'r newid net dros gyfnod y rhaglen ProAct.

³⁹ Gweler adran 8 am eglurhad manwl o'r rhain i lwyr ddeall pa mor gadarn yw'r amcangyfrifon hyn.

9.45 Mae cymharu perfformiad y rhaglen ar sail tebyg am debyg yn eithriadol anodd. Nid oes unrhyw gymhariaeth uniongyrchol ar gael o ran rhaglen cymhorthdal cyflog ac yn enwedig gyda rhaglen 'amddiffynol' fel ProAct a fu'n weithredol drwy'r dirwasgiad gwaethaf mewn 80 o flynyddoedd. Un meincnod yw perfformiad y Cymorth Rhanbarthol Dewisol yng Nghymru a lwyddodd i gyflawni cost o £8,010 am bob swydd ychwanegol. Roedd yr RSA yn buddsoddi mewn prosiectau ehangu busnes ac mae'r amcan-ffigur hwn yn gysylltiedig â pherfformiad y rhaglen dros gyfnod o dwf economaidd estynedig.

Gwersi ar gyfer Datblygu'r Gweithlu yng Nghymru

9.46 Mae'r dystiolaeth o'r gwerthusiad hwn o'r effeithiau tymor byr sy'n codi o ProAct yn awgrymu bod yna rai nodweddion dylunio pwysig sy'n angori perfformiad da ac y dylid ystyried y rhain wrth ddarparu Rhaglen Datblygu'r Gweithlu'n fwy cyffredinol.

9.47 Mae'r cymorth hyblyg iawn a roddwyd gan y tîm craidd, y cynghorwyr DAD a'r paneli ProAct wedi sefydlu ei bod yn bosibl gweithio'n agos iawn gydag anghenion cyflogwyr i amserlen dynn tra'n dal i sicrhau bod y cyhoedd yn gwneud elw ar ei fuddsoddiad. Roedd hyn i'w weld mewn nifer o ffyrdd:

- Bu'n rhaid i gwmnïau greu achos dros gymorth cyhoeddus drwy wneud cysylltiad agos rhwng buddsoddi mewn hyfforddiant a pharhad a datblygiad eu busnes. Mae'r pwyslais ar fuddsoddiad cyhoeddus, lle oedd achos busnes clir, wedi talu ar ei ganfed o ran sicrhau ychwanegedd uchel o ran yr hyfforddiant a gyflawnwyd a'r cymhorthdal cyflog. Yn y dyfodol, bydd angen i raglenni sector cyhoeddus daro bargaen galetach fyth gyda chyflogwyr a buddsoddi lle mae'r arian yn gwneud mwyaf o wahaniaeth ar sail achosion unigol.
- Y sectorau hynny lle oedd prif ffocws ProAct – modurol a gweithgynhyrchu – sydd wedi darparu'r canlyniadau gorau o ran lefelau uwch o ychwanegedd a chymarebau cost a budd gwell. Mae'r canlyniadau'n cadarnhau'r ffocws gwreiddiol ar y sectorau

allweddol. Mae yna sectorau pwysig o economi Cymru gyda GYC uwch na'r cyfartalog, cadwyni cyflenwi a pherfformiad allforio cryf. Yn anad dim, mae gan y sectorau hyn ddyfnder i'w gweithlu sy'n cynnig ystod o gyfleoedd cyflogaeth a sail ar gyfer datblygiad – nid oedd gan 15% o'r gweithwyr ProAct yn ein harolwg unrhyw gymwysterau ond roedd 49% ar Lefel 3 neu'n uwch.

- Roedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr yn fodlon gyda phroses ProAct gyda llawer ohonynt yn canmol cyflymder, ansawdd a hyblygrwydd y cyngor a ddarparwyd. Dylai capasiti'r rhaglen ProAct i ymateb i alwadau'r cwmnïau am ystod eang o hyfforddiant, yn aml yn cefnogi achrediad gwahanol gyrsiau i gwrdd ag anghenion penodol, gael ei fabwysiadu gan fathau eraill o ddysgu seiliedig ar waith. Teimlai lawer o'r cyflogwyr a'r rhanddeiliaid y byddai dull hyblyg tebyg yn gwneud Prentisiaethau'n llawer mwy deniadol i gyflogwyr.
- Bu ProAct hefyd yn casglu tystiolaeth bwysig am natur proses gwneud penderfyniadau'r cwmnïau wrth ddewis cyrsiau a darparwyr priodol. Mae hyn wedi golygu bod darparwyr yn gallu cael gafael ar wybodaeth ddiweddar iawn am sut i wella ansawdd a pherthnasedd eu gwasanaethau i fusnesau. Mae hon hefyd yn nodwedd a ddylai fod yn rhan o raglenni eraill i ddatblygu'r gweithlu fel bod cyfraniad uniongyrchol yn cael ei wneud at wella ochr gyflenwi'r ddarpariaeth.

ⁱ Yr Adran Addysg a Sgiliau erbyn hyn