

Gwerthusiad o Twf Swyddi Cymru 2015-19

Crynodeb

1. Cyflwyniad

- 1.1 Ym mis Mawrth 2017 comisiynwyd Wavehill gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad o Raglen Twf Swyddi Cymru (2015-19). Ceisiai Twf Swyddi Cymru ymgysylltu â phobl ifanc 16-24 oed gyda'r nod o roi profiad gwerthfawr iddynt am gyfnod o 6 mis gyda thâl ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol neu'n uwch am rhwng 25 a 40 awr yr wythnos.
- 1.2 Derbyniodd Twf Swyddi Cymru £53m o fuddsoddiad (arian Cronfa Gymdeithasol Ewrop oedd £25m o hyn), gyda tharged o ddarparu cyfleoedd gwaith i 9,000 o gyfranogwyr dros gyfnod 2015-19.

Y Gwerthusiad

- 1.3 Nod y gwerthusiad oedd asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith rhaglen Twf Swyddi Cymru 2015-2019 ar gyfer y cyfnod o Fehefin 2015 i fis Medi 2019. Cyflawnwyd y gwerthusiad dros dri chyfnod.
- 1.4 Roedd y gwerthusiad yn cynnwys adolygiad trylwyr o ddogfennau'n ymwneud â'r rhaglen, ynghyd ag ymgynghoriadau â chynrychiolwyr o Lywodraeth Cymru a'r Adran Gwaith a Phensiynau, Rheolwyr Contract Twf Swyddi Cymru yn y chwe Asiant Rheoli, cynrychiolwyr y Partneriaethau Dysgu a Sgiliau Rhanbarthol a'r rhai a fu'n ymwneud â rheoli a chyflawni'r rhaglen. Cynhaliwyd adolygiad helaeth o lenyddiaeth hefyd i ddiweddarau'r adolygiad a luniwyd ar gyfer y Rhaglen flaenorol.
- 1.5 Ymgysylltwyd â chyflogwyr ar amryw gamau; cymerodd 28 ran mewn cyfweiliad yn ymwneud â'r prosesau tra bo lleoliad gwaith ar y gweill a chyfwelwyd â 62 o gyflogwyr na lwyddodd i recriwtio cyfranogwr Twf Swyddi Cymru. Cafodd set bellach o gyflogwyr eu cyfweld (246) a'u hailgyfweld (140) chwe mis yn ddiweddarach i ddeall eu profiad a'u canfyddiad o gymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru.
- 1.6 Ymgysylltwyd â 61 o bobl ifanc mewn arolwg ffôn tra eu bod yn ymgymryd â'u lleoliad gwaith a chafwyd data o Arolwg Cyfranogwyr Cronfa Gymdeithasol Ewrop a ymgysylltodd â 248 o gyfranogwyr Twf Swyddi Cymru 12 mis wedi iddynt gwblhau lleoliad gwaith.
- 1.7 I gyfarwyddo'r asesiad o'r effaith a gododd o gymryd rhan yn Twf Swyddi Cymru, recriwtiwyd grŵp cymharu o 405 o bobl ifanc i'r gwerthusiad a oedd wedi cofrestru a chwblhau eu cais ar wefan Twf Swyddi Cymru ond nad oeddynt wedi llwyddo, ar ôl cyfnod o 3 mis, i gael lleoliad gwaith drwy'r rhaglen. Ailgyfwelwyd â 178 o'r grŵp hwnnw 12 mis yn ddiweddarach i sicrhau bod amser tebyg wedi mynd heibio o gymharu â'r cyfranogwyr hynny yr ymgysylltwyd â hwy drwy Arolwg Cyfranogwyr Cronfa Gymdeithasol Ewrop.

- 1.8 I archwilio effeithiolrwydd y rhaglen, datblygwyd dadansoddiadau o'r effaith a oedd yn cymharu canlyniadau'r rhai yn yr ymyriad a'r rhai mewn grŵp cymharu cyfatebol, gan ddefnyddio dull paru sgoriau tueddol. Darparodd y dull hwn sampl o 247 o gyfranogwyr y rhaglen (grŵp yr ymyriad) a 177 o ymatebwyr i'r arolwg o'r grŵp cymharu. Defnyddiwyd tystiolaeth a gasglwyd drwy'r dadansoddiad o'r effaith i asesu effeithiau ariannol y rhaglen drwy ddadansoddiad cost a budd.
- 1.9 Mae sawl cyfyngiad i'r dull methodolegol a fabwysiadwyd (gan gynnwys paru'r grŵp cymharu), a oedd yn cynnwys tuedd wrth ddethol gan y gallai cyflogwyr ddewis y cyfranogwyr sy'n debygol o fod y rhai mwyaf cynhyrchiol mewn amgylchedd gwaith. Mae hyn, ynghyd â chyfyngiadau eraill, yn golygu y dylid dehongli canfyddiadau'r asesiad o'r effaith â rhywfaint o ofal.

Tarddiad y Prosiect

- 1.10 Sefydlwyd Twf Swyddi Cymru yn wreiddiol mewn ymateb i dystiolaeth bod pobl ifanc wedi'u hamlygu i raddau anghyfrannol i effeithiau chwalfa ariannol 2008 a arweiniodd at frigau mewn cyfraddau diweithdra i rai 16-24 oed yn 2011-12, ychydig cyn i raglen gyntaf Twf Swyddi Cymru gychwyn. Ers hynny, a chyn i raglen 2016-19 gychwyn, bu gostyngiadau sylweddol yn y cyfraddau diweithdra, gan adlewyrchu'r newid yn yr hinsawdd economaidd. Bu i hyn, ynghyd â chanfyddiadau gwerthusiad rhaglen 2012-15, ddylanwadu ar ddyluniad rhaglen 2015-19.
- 1.11 Roedd newidiadau i'r dyluniad yn cynnwys gwaredu elfennau a gynorthwyai bobl ifanc i gychwyn busnes, a dargedai raddedigion, ac a gynorthwyai bobl ifanc i gael mynediad i gyfleoedd yn y trydydd sector. Roedd gostyngiad hefyd yn y cymhorthdal cyflog i fusnesau a gymerai ran yn y rhaglen, o 100% i 50% o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol, yn mis Awst 2016 a gostyngiad yn nifer yr Asiantau Rheoli a benodwyd i'r rhaglen.

2. Canfyddiadau Allweddol

Cyflawni Twf Swyddi Cymru – Hyrwyddo ac Ymgysylltu

- 2.1 Bu i lansiad 'meddal', (gyda hyrwyddo cyfyngedig), oedi am dri mis a heriau'n gysylltiedig â llwybr atgyfeirio cyflogwyr, arwain at golli momentwm cynnar yn rhaglen 2015-19. Daeth cyflogwyr yn ymwybodol o'r rhaglen drwy amrywiaeth o ffyrdd ond yn fwyaf cyffredin ar lafar neu drwy fusnes arall. Microfusnesau oedd bron i ddau draean (63 y cant), yn gweithio'n bennaf yn sectorau'r diwydiannau creadigol, manwerthu, gweithgynhyrchu, adeiladu ac addysg.
- 2.2 O ran proffil y cyfranogwyr mae amrywiaeth ethnig cyfranogwyr Twf Swyddi Cymru yn debyg i'r hyn a geir ym mhoblogaeth economaidd weithgar ehangach Cymru. Roedd cyfraddau'r rhyweddau yn debyg i'r hyn a geid yn y boblogaeth gymwys (pobl 16-24 oed sy'n NEET) ledled Cymru. O gymharu â rhaglen 2012-15, bu cyfranogwyr 2015-19 yn ddi-waith am hirach ac roedd ganddynt gymwysterau is, gan ddangos y llwyddodd y rhaglen ddiweddaraf i dargedu cyfranogwyr anoddach eu cyrraedd.
- 2.3 Er bod cefndiroedd y grŵp cymharu a'r grŵp cyfranogwyr (o ran cymwysterau a hyd cyflogaeth) yn debyg iawn, roedd eu taith i mewn i raglen Twf Swyddi Cymru yn wahanol, gyda'r grŵp cymharu yn llawer mwy tebygol o fod wedi'u hatgyfeirio gan y Ganolfan Byd Gwaith neu Gyrfa Cymru.

Cyflawni Twf Swyddi Cymru – Cyfleoedd Gwaith

- 2.4 Pan dderbyniai'r cyfranogwyr gyngor gan Gyrfa Cymru cyn gwneud cais am rolau, i'r mwyafrif, dylanwadodd hyn ar y sector a'r alwedigaeth y gwnaethant gais amdani. Nid oedd gofyn i'r Asiantau Rheoli ddarparu cyngor i gyfranogwyr, a allai hunanatgyfeirio. Yn bennaf, roeddynt yn darparu cymorth i gyfranogwyr lle'r oedd perthynas flaenorol yn bodoli. Fodd bynnag, lle y derbyniwyd cymorth cyn gwneud cais (waeth beth oedd tarddiad y cymorth hwnnw), teimlai dros 90 y cant o'r cyfranogwyr iddo chwarae rôl yn eu llwyddiant i dderbyn cyfle gwaith drwy'r rhaglen.
- 2.5 Roedd y cyflogwyr o'r farn mai priodweddau personol y cyfranogwyr oedd y ffactor pwysicaf wrth benderfynu pa ymgeiswyr i gynnig swydd iddynt. Roedd bron i draean o'r cyflogwyr wedyn o'r farn bod sgiliau cyfathrebu neu hyder isel yn fater allweddol ymysg ymgeiswyr aflwyddiannus.

- 2.6 O'r bobl ifanc a fu'n aflwyddiannus yn eu ceisiadau, roedd 10 y cant wedi derbyn cymorth neu arweiniad wedi hynny gan Asiantau Rheoli ac 16 cant gan Gyrfa Cymru. Lle y darparwyd cymorth, roedd 90 y cant o'r farn ei fod yn aflwyddiannus.
- 2.7 O ran cymorth yn ystod eu lleoliad gwaith, teimlai'r mwyafrif o gyflogwyr bod ar y cyfranogwyr a gyflogwyd ganddynt angen lefelau tebyg o hyfforddiant (61 y cant) a lefelau tebyg o oruchwyliaeth (53 y cant) i'r cyflogeion hynny a recriwtiwyd y tu allan i raglen Twf Swyddi Cymru.
- 2.8 Pan fyddai cyfranogwyr yn gadael lleoliadau gwaith yn gynnar, roedd hyn fel arfer am iddynt dderbyn swydd arall neu pan fu anghydfod â'u cyflogwr. Pan godai anghydfod, teimlai'r Asiantau Rheoli'n aml y cawsant eu hysbysu o'r materion yn rhy hwyr iddynt chwarae rôl mewn dod o hyd i ddatrasiad.

Canlyniadau ac Effaith Gofnodedig y Rhaglen

- 2.9 Ailbroffiliwyd y rhaglen yn 2018, gan arwain at leihad yn y gwariant a broffiliwyd a lleihad cyfatebol yn nhargedau'r dangosyddion. Erbyn mis Medi 2019, roedd cyfanswm o 3,989 o bobl ifanc wedi'u cynorthwyo i gael lleoliad gwaith drwy raglen Twf Swyddi Cymru, gan fynd y tu hwnt i dargedau diwygiedig y rhaglen.
- 2.10 O gymharu â rhaglen 2012-15, cafodd rhaglen 2015-19 lai o gyfranogwyr i bob cyfle lleoliad gwaith a llenwyd cyfran is o'r cyfleoedd, ond yn yr achosion hynny lle y llenwyd y cyfleoedd, maent yn fwy tebygol o fod wedi'u cwblhau gyda chanlyniad cadarnhaol. Ymhellach, mae cyfranogwyr rhaglen 2015-19 wedi cynnal cyfraddau uchel o gyflogaeth ar ôl iddynt gwblhau eu lleoliad gwaith, gyda chyfraddau cyflogaeth ymysg y grŵp o gyfranogwyr yn cynyddu i 84.6 y cant, 12 mis ar ôl cwblhau eu lleoliad gwaith.
- 2.11 Sgiliau cyflogadwyedd (sgiliau cyfathrebu, trefnu, datrys problemau, gwaith tîm a thrin cwsmeriaid) yn ogystal â sgiliau swydd-benodol oedd y rhai y cyfeiriwyd atynt amlaf gan gyfranogwyr fel sgiliau iddynt eu hennill drwy eu lleoliad gwaith. Yn ychwanegol, teimlai bron i dri chwarter (72 y cant) o'r cyfranogwyr a gyflogwyd i'w lleoliad gwaith chwarae rôl yn y ffaith iddynt lwyddo i gael eu swydd bresennol.
- 2.12 Bu i'r cyflogwyr hefyd elwa o leoliadau Twf Swyddi Cymru am iddynt helpu i ymdopi â llwyth gwaith, lleihau biliau cyflogau, a chostau recriwtio. Bu i'r lleoliadau gwaith hefyd helpu mwy na dau draean o'r cyflogwyr a fu'n rhan o'r rhaglen dyfu. Ymhellach, roedd mwyafrif y cyflogwyr (58 y cant) yn fwy tebygol o recriwtio person ifanc 16-24 oed o ganlyniad iddynt fod yn rhan o raglen Twf Swyddi Cymru.
- 2.13 O ran y rhai a fu'n aflwyddiannus yn eu cais am swydd drwy raglen Twf Swyddi Cymru, roedd modd categoreiddio'r bobl ifanc yn gyffredinol i ddau grŵp. Un garfan, yn agos i'r farchnad lafur, a oedd yn fwy tebygol o lwyddo i gael gwaith drwy ddulliau eraill o gyflogaeth, a charfan arall, yn bellach o'r farchnad lafur, sydd â rhwystrau ychwanegol at waith. Dangosai'r ail grŵp yma lai o dystiolaeth o symud tuag at y farchnad lafur, gyda llai na 40 y cant a fu'n ddi-waith am fwy na thri mis adeg gwneud cais i'r rhaglen, mewn swydd 18 mis wedyn.

Asesiad o Effaith Wrthffeithiol a Dadansoddiad Cost a Budd

- 2.14 Awgryma'r dystiolaeth fod cymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru yn cyflymu taith cyfranogwyr i mewn i waith a'u camau ymlaen yn y gwaith o gymharu â'r rhai na lwyddodd i gael lleoliad gwaith. 18 mis ar ôl y ceisiadau, mae gwahaniaeth o 21 pwynt canran yn parhau yn y cyfraddau cyflogaeth rhwng y rhai a gafodd leoliad gwaith drwy raglen Twf Swyddi Cymru a'r rhai na chawsant leoliad gwaith. 18 mis ar ôl gwneud cais i raglen Twf Swyddi Cymru, roedd y rhai a gymerodd ran yn y rhaglen yn ennill dros £3,000 y flwyddyn yn fwy nag unigolion cyflogedig na lwyddodd i gael lleoliad gwaith drwy'r rhaglen. Ymhellach, roedd cyfranogwyr Twf Swyddi Cymru yn fwy tebygol o fod mewn swydd ddiogel (contract parhaol neu gyfnod parhaol o fwy na 12 mis) na chyfranogwyr cyflogedig y grŵp cymharu.
- 2.15 Gan gymhwyso dull enillion ar fuddsoddiad yn debyg i'r hyn a wnaed yng ngwerthusiad 2012-15, gwelir enillion ar fuddsoddiad o £2.41 ar bob £1 o wariant Llywodraeth Cymru, gan godi i £2.61 pan

gaiff taliadau budd-dal eu cynnwys yn y dadansoddiad. Wrth gynnal dadansoddiad cost a budd cymdeithasol ehangach o'r rhaglen, amcangyfrifir bod cyfranogwyr Twf Swyddi Cymru yn fuddiolwyr net o £9,900 yr un, a'r cyflogwyr £1,800 yr un.

3. Casgliadau/Argymhellion

Dyluniad a Gweithrediad

- 3.1 Yn Rhaglen Twf Swyddi Cymru 2015-19, gwelwyd newid yn nyluniad model presennol blaenllaw ar gyfer goresgyn rhwystrau cyflogadwyedd ac roedd yn symlach ei strwythur na rhaglen 2012-15, a gynorthwyai â chydlynid a chysondeb ei gweithredu, gan weithredu â meini prawf cymhwysedd tynnach i gyfranogwyr a chyflogwyr.
- 3.2 Dechreuodd y rhaglen sawl mis ar ôl i raglen 2012-15 ddod i ben ac i gychwyn gwelwyd diffyg eglurder ynglŷn â'r dull gweithredu, yn ogystal â diffyg hyrwyddo a marchnata gweithredol yn gysylltiedig â hynny. Ystyriwyd bod tîm Porth Busnes Cymru yn llwybr allweddol i ymgysylltu â chyflogwyr; fodd bynnag, prin oedd yr atgyfeiriadau cychwynol a ddarparodd y dull hwn a bu'n destun llawer o rwystredigaeth i Asiantau Rheoli.
- 3.3 Ar gam cymharol gynnar, yn dilyn lansiad y gweithrediad, gwnaed y penderfyniad i leihau lefel y cymhorthdal cyflog o 100 y cant i 50 y cant o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol. O ystyried bod yr economi'n adfer a bod y farchnad lafur yn tynhau, roedd hwn yn benderfyniad cwbl briodol, ond bu i'w amseriad, ran o'r ffordd drwy'r gweithrediad, gynyddu pryderon ynglŷn â diffyg eglurder yn gysylltiedig â'r hyn a gynigir gan raglen Twf Swyddi Cymru.
- 3.4 Gyda'i gilydd, arweiniodd yr elfennau hyn at golli momentwm yn rhaglen Twf Swyddi Cymru, a olygai fod angen i'r Asiantau Rheoli wneud mwy o farchnata gweithredol ac, yn y pen draw, ymgyrch farchnata genedlaethol gan Lywodraeth Cymru.

Argymhellion

1. I helpu i adeiladu momentwm cynnar mewn rhaglenni cyflogaeth yn y dyfodol, dylid sefydlu rhaglenni cyflogaeth, arweiniad clir a model cyflawni gweithredol manwl cyn lansio'r rhaglen.
2. I liniaru effeithiau negyddol, anfwriadol a gwyd ar raglenni cyflogaeth, lle y caiff newidiadau i fodolau cyflawni eu cynnig a'u rhoi ar waith, dylid ymgymryd â'r rhain mewn proses fesul cam, gan beilota ffyrdd newydd o weithredu cyn eu cyflwyno'n llawn ledled Cymru.

Cyflawni

- 3.5 Er i raglen Twf Swyddi Cymru fod yn gweithredu â phroffil cyflawni is na'r disgwyl, mae'n ymddangos y bu camau marchnata gweithredol y gweithrediad yn llwyddiannus. O'r cyflogwyr yr ymgysylltwyd â hwy, meddai 69 y cant (167/243) na fu iddynt yn flaenorol fod yn rhan o raglenni hyfforddiant a ariennir gan y llywodraeth.
- 3.6 Defnyddiwyd meini prawf llym ar gyfer cyflogwyr hefyd, ac roedd angen proses diwydrwydd dyladwy helaethach a arweiniodd at gynnydd yn ansawdd a chynaliadwyedd y cyfleoedd a ddarparwyd o gymharu â 2012-15. Pan ddaeth eu lleoliad gwaith i ben, roedd bron i dri chwarter y cyfranogwyr (74 y cant; 163/221) wedi dod o hyd i waith. Roedd y mwyafrif o'r rhain (71 y cant; 116/163) gyda'r un cyflogwr â'u lleoliad gwaith.
- 3.7 Dirprwywyd y gwaith o graffu ar y cyflogwyr â diddordeb i'r Asiantau Rheoli yn bennaf, gan ddangos lefel dda o ymddiriedaeth a phartneriaeth yn y model cyflawni. Tanseiliwyd hyn i ryw raddau gan y cais i benderfyniadau ynglŷn â swyddi lluosog gael eu gadael i Lywodraeth Cymru yn y pen draw, a olygai fod rhai Asiantau Rheoli yn teimlo eu bod wedi'u dadrymuso ychydig.

Argymhelliad

3. I gynyddu effeithlonrwydd cyflawni'r rhaglen, dylid rhoi mwy o ymreolaeth i Asiantau Rheoli neu ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith ar draws modelau cyflawni yn y dyfodol i ymgymryd â diwydrwydd dyladwy. Dylid integreiddio hyn mewn system fonitro gadarn a chynhwysfawr i nodi unrhyw batrymau o ran dulliau gweithredu a chyflawni.

- 3.8 Llwyddodd y cyfyngiadau ychwanegol ar gymhwysedd cyfranogwyr i sicrhau'r proffil a ddymunwyd ar gyfer y cyfranogwyr: pellach o'r farchnad lafur, llai o gymwysterau ar gyfartaledd, ac yn profi cyfnodau hirach o ddiweithdra na chyfranogwyr y rhaglen flaenorol. Fodd bynnag, bu i'r meini prawf diweithdra llym, a olygai, am lawer o'r rhaglen, fod angen i'r cyfranogwyr fod yn ddi-waith yn hytrach na'u bod wedi wedi'u tangyflogi (gweithio llai nag 16 awr yr wythnos), greu heriau wrth gael statws cymhwysedd, yn arbennig i bobl 18-24 oed yr oedd gofyn eu bod wedi'u cofrestru'n ddi-waith. Roedd sicrhau statws di-waith yn broblemus, a byddai'n aml yn cymryd sawl wythnos. Yr oedd hefyd yn anghymhelliad i rai cyfranogwyr ymgysylltu â'r rhaglen, a dwedwyd bod rhai'n amharod i gofrestru'n ddi-waith.

Argymhellion

4. Mae annog oedolion i gofrestru'n ddi-waith (wedi'i yrru gan feini prawf llym i ymgysylltu â rhaglenni cyflogadwyedd) yn rhwystr ychwanegol at ymgysylltu a, lle y bo'n bosibl, dylid ei osgoi.

5. Dylid mabwysiadu'r meini prawf cymhwysedd ehangach sy'n derbyn tangyflogaeth (llai nag 16 awr yr wythnos) ar gyfer rhaglenni cyflogadwyedd yn y dyfodol.

- 3.9 Lle y rhoddwyd arweiniad a chymorth i gyfranogwyr gan Gyrfa Cymru cyn gwneud cais am leoliad, arweiniodd hyn at newid yn y math o waith y dyhwyd amdano (65 y cant; 172/265) neu gyfeiriad gyrfa (62 y cant; 164/263) i'r mwyafrif o gyfranogwyr. I gyfran fawr o gyfranogwyr, awgryma hyn fod diffyg eglurder ar gyfeiriad gyrfa neu ddisgwyliadau realistig o gyfleoedd gwaith priodol cyn ymgysylltu â rhaglen Twf Swyddi Cymru.

Argymhelliad

6. O ystyried ei effaith gadarnhaol ymddangosiadol ar gyfeiriad gyrfa, dylai cyngor ar yrfaeod fod yn rhan o ymgysylltiad cynnar mewn rhaglenni cyflogadwyedd yn y dyfodol.

- 3.10 Symleiddwyd model cyflawni Twf Swyddi Cymru yn fwriadol, gan alluogi cyfranogwyr i hunanatgyfeirio, cofrestru a cheisio am gyfleoedd heb lawer o gyswllt neu ddim cyswllt ag Asiant Rheoli, Gyrfa Cymru neu'r Ganolfan Byd Gwaith. Yn anffodus, roedd y newid llwyddiannus tuag at ymgysylltu â chyfranogwyr a oedd yn anoddach eu cyrraedd ac yn bellach o'r farchnad lafur, ynghyd â'r cynnig symlach heb lawer, os o gwbl, o anghenion diagnostig (neu gymorth cysylltiedig), yn golygu, i gyfran sylweddol o'r rhai na ymgymerodd â swydd Twf Swyddi Cymru, mai ymyriad amhriodol oedd Twf Swyddi Cymru i gymryd rhan ynddo. Roedd i hyn oblygiadau methodolegol i'r gwerthusiad ac yn arbennig i'r rhai yn y grŵp cymharu yr oedd yr ymyriad fwyaf amhriodol iddynt.

Argymhelliad

7. Er mwyn sicrhau y caiff yr unigolyn ei atgyfeirio i gymorth o natur briodol sy'n adlewyrchu ei sefyllfa, dylai cymryd rhan mewn rhaglenni cyflogadwyedd gynnwys ffurf o gofrestru, ymgysylltiad cychwynnol a diagnosis o anghenion/rhwysterau.

- 3.11 O ran y rhai na lwyddodd i gael lleoliad gwaith Twf Swyddi Cymru, mae'n ymddangos bod dwy garfan: un yn agos i'r farchnad lafur a ddaeth o hyd i waith yn gyflym rywle arall, a charfan arall a wnaeth gais am sawl lleoliad gwaith ac mae lleiafrif sylweddol yn parhau'n ddi-waith. I'r garfan hon, roedd eu hangen am gymorth ychwanegol yn arbennig o ddifrifol, ond fel a amlinellwyd yn flaenorol, ni ddiwallwyd eu hangen drwy'r ddarpariaeth symlach hon. Roedd yr Asiantau Rheoli yn cydnabod y mater hwn a'r awgrym mwyaf cyffredin i wella Twf Swyddi Cymru oedd integreiddio cymorth hyfforddiant; adlewyrchwyd hyn hefyd yng nghanfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth.

Argymhelliad

8. Er mwyn ehangu defnyddioldeb ymyriad i boblogaeth gymwys ehangach, wrth gynllunio ymyriadau cymhorthdal cyflog yn y dyfodol, dylid integreiddio'r rhain yn effeithiol mewn cyfres ehangach o gymorth cyflogadwyedd.

Canlyniadau a Chyflawniadau

- 3.12 Drwy ddadansoddi cymwysterau, hyd diweithdra, oedran, rhywedd a daearyddiaeth, prin, os o gwbl, yw'r patrymau a nodwyd a fyddai'n helpu i farnu a oedd unigolyn yn fwy tebygol o gael gwaith drwy Twf Swyddi Cymru. Fodd bynnag, roedd yr adborth ar y nodweddion allweddol a geisiai'r cyflogwyr yn ymwneud yn gyson â sgiliau meddalach yn gysylltiedig â hunanhyder, agwedd, brwdfrydedd a dyhead. Ymhellach, dyma'r sgiliau amlycaf y teimlai'r cyfranogwyr iddynt wella o ganlyniad i gymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru.

Argymhellion

9. O ystyried eu dylanwad ymddangosiadol ar ragolygon cyflogadwyedd, dylai cynlluniau cyflogadwyedd yn y dyfodol roi pwyslais ar ddarparu cymorth sy'n helpu i reoli disgwyliadau, hybu dyheadau, cryfhau cyfathrebu a mynd i'r afael ag ymddygiad agwedd negyddol ymysg cyfranogwyr.

10. I wella dealltwriaeth o'r effaith, dylai dulliau monitro mewn cynlluniau cyflogadwyedd yn y dyfodol gasglu asesiadau gwrthrychol, cytbwys o sgiliau cyflogadwyedd y gellid eu defnyddio fel dangosyddion paru atodol yn ychwanegol at y nodweddion economaidd-gymdeithasol mwy traddodiadol (hyd diweithdra, cymwysterau ac ati).

- 3.13 Mae rhaglen Twf Swyddi Cymru wedi cynorthwyo bron i 4,000 o gyfranogwyr i mewn i waith ac wedi sicrhau cyfradd uchel o gwblhau lleoliadau gwaith. Cafodd cyfraddau uchel o gyflogaeth eu cynnal yn dilyn cwblhau'r lleoliadau gwaith hyn, gan awgrymu y bu'r rhaglen yn effeithiol wrth sicrhau cyfleoedd gwaith cynaliadwy. Mae'r tebygolrwydd o gynnal cyflogaeth y tu hwnt i gyfnod y gwerthusiad hefyd yn uchel iawn, gydag 85 y cant o'r rhai sydd mewn gwaith ar gontract parhaol neu gyfnod penodol (dros 12 mis).

Themâu Trawsbynciol

- 3.14 Gyda'i gilydd, mae'r canlyniadau a gyflawnwyd gan gyfranogwyr Twf Swyddi Cymru yn dangos y daith sylweddol y bu'r cyfranogwyr arni ac, wrth wneud hynny, gwnaed cyfraniadau diriaethol i thema drawsbynciol Trechu Tlodi. Mae'r canlyniadau hefyd yn dangos cyfraniad y rhaglen at Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol drwy welliannau sylweddol i ffyniant y cyfranogwyr ac, yn ôl pob tebyg, eu teuluoedd.
- 3.15 O ran prif-ffrydio rhywedd, annigonol yw'r dystiolaeth a ddarperir yn yr Wybodaeth Reoli bresennol i alluogi i farnu llwyddiant Twf Swyddi Cymru wrth gyflawni'r agwedd hon ar y themâu trawsbynciol.

Argymhelliad

11. I ddeall prif-ffrydio rhywedd yn well, bydd casglu sector y sefydliad lle y mae ymgeiswyr llwyddiannus yn ymgymryd â'u lleoliad gwaith yn galluogi i nodi pan fo cyfranogwyr wedi cael gwaith mewn diwydiannau lle gallai eu rhywedd fod wedi'i dangynrychioli.

- 3.16 Yn adroddiad 2016 (o'r gwerthusiad o Raglen Twf Swyddi Cymru 2012-15) argymhellwyd casglu data yn ymwneud ag anghenion iaith swyddi gwag er mwyn rhoi dealltwriaeth bellach o ble mae cyfleoedd iaith Gymraeg yn bodoli i bobl ifanc. Fodd bynnag, drwy'r gwerthusiad yn bennaf y casglwyd tystiolaeth o anghenion iaith Gymraeg (yn hytrach na thrwy brosesau monitro'r Rhaglen), gan awgrymu felly na chyflawnwyd yr argymhelliad penodol hwn.
- 3.17 Mae amlygrwydd y Gymraeg yng ngweithrediad dydd i ddydd cyflogwyr y sector preifat a gymerodd ran yn y gwerthusiad, yng nghyd-destun Strategaeth y Gymraeg, yn arwydd cadarnhaol.
- 3.18 Meddai dros draean y cyflogwyr (36 y cant) fod dod o hyd i gyfranogwr sydd â sgiliau iaith Gymraeg naill ai rywfaint yn bwysig neu'n bwysig iawn iddynt. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod prinder sgiliau ymysg pobl ifanc mewn perthynas â galluoedd iaith Gymraeg gyda llai na hanner y

busnesau hynny a ddwedodd fod sgiliau iaith Gymraeg yn bwysig i'w busnes yn llwyddo i recriwtio rhywun â'r sgiliau hynny, ac meddai un rhan o bump o'r grŵp cymharu fod eu diffyg Cymraeg rhugl yn rhwystr iddynt at gael gwaith.

Argymhellion

12. Er mwyn cynyddu'r lefelau sy'n ymgymryd â hi (a'r graddau y gwneir hynny), dylai cyfleoedd economaidd y Gymraeg gael eu hyrwyddo i bobl ifanc.

13. Er mwyn cael gwell dealltwriaeth o ba mor gyffredin yw'r rhwystr hwn, dylid cynnwys y Gymraeg yn opsiwn yn Arolwg Cyfranogwyr Cronfa Gymdeithasol Ewrop pan ofynnir 'pa rai, os o gwbl, o'r pethau canlynol sy'n ei gwneud yn anodd ichi ddod o hyd i waith ar hyn o bryd'.

Effaith

- 3.19 Mae canlyniadau'r dadansoddiad o'r effaith yn awgrymu i raglen Twf Swyddi Cymru gael effaith fyrdymor ar gyflogadwyedd cyfranogwyr. Chwe mis ar ôl gwneud cais cychwynnol am swydd Twf Swyddi Cymru, amcangyfrifir na fyddai 30.8 y cant o'r cyfranogwyr wedi bod mewn gwaith na hyfforddiant heb y rhaglen. Mae'r effeithiau'n parhau ar ôl 18 mis, gan wella canlyniadau cyflogaeth a hyfforddiant i bron i chwarter (23.8 y cant) y cyfranogwyr.
- 3.20 Mae'r cyfraddau cyflogaeth barhaus a symud ymlaen yn y gwaith i gyfranogwyr Twf Swyddi Cymru yn arbennig o drawiadol. Roedd y cyfranogwyr a gafodd leoliad gwaith Twf Swyddi Cymru ac a oedd yn gyflogedig adeg eu hailgyfnewid, ar gyfartaledd yn ennill dros £3,000 y flwyddyn yn fwy na'r rhai mewn cyflogaeth o'r grŵp cymharu.
- 3.21 Yn sgil dyluniad y gwerthusiad, gan gynnwys yr arolwg 12 mis wedyn drwy Arolwg Cyfranogwyr Cronfa Gymdeithasol Ewrop, nid oedd y gwerthusiad hwn yn sensitif i'r effeithiau tymor hwy posibl sydd i gymryd rhan yn rhaglen Twf Swyddi Cymru. Gyda mwy o amser, mae'n bosibl y gallai'r amrywiad a arsylwyd rhwng grŵp yr ymyriad a'r grŵp cymharu fod wedi gwasgaru. Serch hynny, mae'r canlyniadau'n awgrymu, ar ôl 18 mis, y cafodd Twf Swyddi Cymru effaith ystyrion a pharhaus ar ganlyniadau cyfranogwyr, gan gynnwys o ran cyflogaeth a symud ymlaen ar enillion. Gyda'i gilydd, awgryma hyn fod y mireinio a wnaed i ddyluniad rhaglen Twf Swyddi Cymru wedi arwain at ymyriad a gaiff fwy o effaith ar gyfranogwyr y rhaglen na'r hyn a gyflawnwyd drwy raglen 2012-15.

Ymchwil i'r Dyfodol

- 3.22 Mae Arolwg Cyfranogwyr Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn ddull defnyddiol a chyson i gasglu data ar ganlyniadau tymor hwy gan gyfranogwyr rhaglen. Roedd cynnwys modiwl ar gwestiynau penodol yn gysylltiedig â phob prosiect yn beth i'w groesawi. Fodd bynnag, mae angen mynd at i ddylunio'r cwestiynau hyn ar amser priodol, ar ôl cwblhau fframwaith y gwerthusiad, gyda mewnbwn gan werthuswyr y rhaglen. Byddai hyn yn helpu i fabwysiadu'r cwestiynau mwyaf priodol ar gyfer y gwerthusiad yn yr arolwg.
- 3.23 Yn sgil gweithredu arolwg Cronfa Gymdeithasol Ewrop, bu Llywodraeth Cymru yn annog lleihad ym maint y data a gesglir oddi wrth gyfranogwyr tra eu bod yn derbyn cymorth. Prin yw'r risg y bydd maint arferol y gwaith maes a'r amser rhyngddynt drwy'r model presennol o gyflawni, yn arwain at flinder ymgynghori. Gan mai prin yw'r risg o flinder ymgynghori, prin, os o gwbl yw'r effaith y dylai gweithredu arolwg y cyfranogwyr ei chael ar raddfa ymchwil ffurfiannol neu ymchwil yn ymwneud â phrosesau a gynhelir fel rhan o werthusiad.

Oliver Allies
Anna Burgess
Paula Gallagher
Llorenç O'Prey
Hester Careless



Adroddiad Ymchwil Llawn: Allies, O., Burgess, A., Gallagher, P., O'Prey, L. & Careless, H. (2020)
Gwerthusiad o Twf Swyddi Cymru 2015-19. Caerdydd: Llywodraeth Cymru 40/2020
Ar gael fan hyn: <https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-twff-swyddi-cymru-2>

Barn yr ymchwilwyr yw'r hyn a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o anghenraid farn Llywodraeth Cymru

I gael mwy o wybodaeth, cysylltwch â:

Kimberley Wigley
Yr Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth
Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi
Llywodraeth Cymru, Parc Cathays
Caerdydd, CF10 3NQ

E-bost: kimberley.wigley@llyw.cymru