

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:
48/2020
DYDDIAD CYHOEDDI:
30/07/2020

Astudiaeth Ymchwil: Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr

Teitl: Astudiaeth Ymchwil: Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr

Awdur(on):

Mark Winterbotham, IFF Research

Daniel Salamons, IFF Research

Ed Castell, IFF Research

Adroddiad Ymchwil Llawn: Winterbotham, M; Salamons, D. a Castell, E. (2020) *Astudiaeth Ymchwil: Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif yr adroddiad GSR 48/2020

Ar gael ar: <https://llyw.cymru/cynllun-cymell-prentisiaethau-i-gyflogwyr-astudiaeth-ymchwil>

Y barnau a fynegir yn yr adroddiad hwn yw barnau'r ymchwilydd ac nid ydynt o anghenraid yn cyfateb â barnau Llywodraeth Cymru

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Hannah Smith

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 03000 622308

E-bost: hannah.smith002@llyw.cymru

Cynnwys

Rhestr o'r Ffigurau	2
Geirfa.....	3
1. Y Cefndir	4
2. Y Fethodoleg.....	6
3. Canfyddiadau – Canfyddiadau'r darparwr a'r cyflogwr am y Cynllun Cymell	10
4. Canfyddiadau – Ymwybyddiaeth o'r Cynllun Cymell	13
5. Canfyddiadau – Y broses ymgeisio a thaliad	18
6. Canfyddiadau – Barnau am elfennau strwythurol y Cynllun Cymell	22
7. Canfyddiadau – Effaith a boddhad	28
8. Casgliadau	39
Cyfeiriadau.....	42
Atodiad A: Proffil y cyflogwyr a ymatebodd i'r arolwg meintiol	44

Rhestr o'r Ffigurau

Ffigur 1: Y farn am argaeledd ac ansawdd yr wybodaeth am y Cynllun cyn gwneud cais ...	16
Ffigur 2: Canfyddiad y cyflogwr am y broses ymgeisio	19
Ffigur 3: Y tebygolrwydd o recriwtio prentis os na fyddai'r cymhelliad wedi bodoli	29
Ffigur 4: Pwysigrwydd ffactorau yn y penderfyniad i recriwtio prentis(iaid) diweddar.....	30
Ffigur 5: Y boddhad cyffredinol gyda'r gyfranogaeth yn y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr	35
Ffigur 6: Y tebygolrwydd o argymell y cynllun i fusnes arall oedd yn ystyried prentisiaid.....	36
Ffigur 7: Y tebygolrwydd o ymgysylltu ymhellach mewn prentisiaethau.....	37

Geirfa

Geirfa'r testun

Acronym/Gair allweddol	Diffiniad
EIS	Cynllun Cymell i Gyflogwyr
AB	Addysg Bellach
LLWR	Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru: y ffynhonnell swyddogol am ddysgwyr ôl-16 (nad ydynt mewn addysg uwch) yng Nghymru
BBaCh	Busnesau Bach a Chanolig: cwmnïau gyda llai na 250 o gyflogeion a throsiant o lai na, neu'n gyfartal â, €50m (fel y mae wedi'i ddiffinio gan y Comisiwn Ewropeaidd)

1. Y Cefndir

- 1.1 Mae Ffyniant i Bawb¹ – y strategaeth genedlaethol i adeiladu Cymru sy'n ffyniannus a diogel, sy'n iach ac egnïol, sy'n uchelgeisiol ac yn dysgu, ac sy'n unedig a chysylltiedig – yn pennu cyflogadwyedd fel thema graidd ar gyfer llesiant a ffyniant. Yn tanategu'r strategaeth hon mae nifer o gynlluniau sy'n cynnwys y Cynllun Cyflogadwyedd² a'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi,³ sy'n nodi sut mae Llywodraeth Cymru'n amcannu i gyfrannu at godi'r lefelau cynhyrchedd yng Nghymru, tyfu'r economi a gostwng anghydraddoldeb. Mae darparu a chefnogi Prentisiaethau'n rhan o'r ffocws hwn ar 'gefnogi pobl lle bynnag y maent ar yr ysgol gyflogaeth, eu helpu i symud yn agosach, sicrhau, cadw a symud ymlaen i mewn i swydd'. Mae Polisi Prentisiaeth Llywodraeth Cymru'n esbonio sut y bydd prentisiaethau'n cefnogi amcan y strategaeth genedlaethol i "ddarparu rhagor o swyddi o safon uwch drwy economi gryfach a thecach".⁴ Rhan allweddol o'r polisi yw'r ymrwymiad i greu 100,000 o leoedd prentisiaeth newydd erbyn 2022.
- 1.2 Ar hyn o bryd, diffinnir prentisiaethau drwy 'fframweithiau' sy'n nodi'r union gymwysterau a hyfforddiant y mae'n rhaid eu cyflawni er mwyn ennill tystysgrif prentisiaeth. Mae prentisiaethau'n gweithredu ar lefel 2 (prentisiaethau sylfaen), lefel 3 (prentisiaethau), a lefel 4 ac uwch (prentisiaethau uwch). Mae'r rhaglen Brentisiaeth yng Nghymru'n rhaglen i bob oedran er bod blaenoriaeth i ddysgwyr 16-19 oed a dysgwyr hŷn sy'n gwneud prentisiaethau ar lefel 3 ac uwch.
- 1.3 Mae'r Rhaglen Prentisiaethau'n rhan o gontract Dysgu Seiliedig ar Waith 4 (WBL4) Llywodraeth Cymru. Cafodd rhwydwaith o ddarparwyr eu penodi i ddarparu'r rhaglen brentisiaethau yn rhan o'r contract WBL4. Mae'r darparwyr hyn yn gweithio gyda chyflogwyr i ddarparu hyfforddiant i brentisiaid drwy'r contractau dysgu seiliedig ar waith a gynhyrchir gan Lywodraeth Cymru. O bryd i'w gilydd, bydd Llywodraeth Cymru'n darparu mentrau penodol o dan y rhaglen brentisiaethau, er enghraifft mentrau sydd wedi eu hanelu at gefnogi sectorau a/neu grwpiau dysgwyr penodol.

¹ Llywodraeth Cymru (2017) [Ffyniant i Bawb: Y Strategaeth Genedlaethol](#)

² Llywodraeth Cymru (2018) [Cynllun cyflogadwyedd](#)

³ Llywodraeth Cymru (2017) [Ffyniant i Bawb: y cynllun gweithredu ar yr economi](#)

⁴ Llywodraeth Cymru (2017) [Cysoni'r model prentisiaethau ag anghenion economi Cymru](#)

- 1.4 Un fenter o'r fath yw'r Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr, a gyflwynwyd i annog busnesau bach a chanolig yng Nghymru (BBaCh) i gefnogi prentisiaid ifanc, ac, yn benodol, i gefnogi busnesau i greu swyddi newydd a recriwtio pobl ifanc 16 i 19 oed.
- 1.5 Yn debyg i fentrau eraill, darperir y cynllun hwn gan y rhwydwaith darparwyr, sef colegau AB a darparwyr preifat fel ei gilydd, yn unol â blaenoriaethau Llywodraeth Cymru a'r telerau sydd wedi eu nodi yn Dysgu Seiliedig ar Waith: Manyleb y Rhaglen a Chanllawiau.⁵ Ar gyfer y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr, mae'n rhaid i ddarparwyr hysbysu Llywodraeth Cymru am gyflogwyr sydd efallai'n ateb y meini prawf cymhwysedd a chyflwyno tystiolaeth i Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR). Mae Llywodraeth Cymru'n gwneud taliadau i'r darparwyr sydd, yn eu tro, yn talu'r cyflogwyr. Ni ddisgwylir i ddarparwyr ariannu'r taliadau hyn o werth eu contract prentisiaeth.
- 1.6 Mae'r cynllun cymell yn agored i bob cyflogwr sydd:
- Yn methu penodi prentis heb y grant;
 - Yn fusnes bach neu ganolig (gan ddefnyddio diffiniad swyddogol yr Undeb Ewropeaidd o BBaCh⁶);
 - Yn gofrestredig gyda Thŷ'r Cwmnïau neu Gyllid a Thollau EM;
 - Heb recriwtio prentis (neu gofrestru staff presennol ar raglen brentisiaeth) yn y cyfnod o 30 mis cyn dyddiad cychwyn y prentis cyntaf;
 - Wedi ymrwymo i gyflogi prentis(iaid) am 12 mis neu'r amser a gymerir i gwblhau'r rhaglen brentisiaeth (pa un bynnag yw'r hiraf);
 - Wedi ymrwymo i gyflogi'r prentis am o leiaf 30 awr yr wythnos; ac sy'n
 - Cytuno i dalu'r prentis yn unol â'r gofynion isafswm cyfreithiol neu fwy; ac
 - Yn gallu dangos y byddai'r cyflogai/cyflogeion wedi eu cyflogi yng Nghymru am o leiaf 51% o'r amser.
- 1.7 Mae cyflogwyr cymwys sy'n recriwtio prentisiaid yn ystod y cyfnodau Gorffennaf – Medi (yn gynhwysol) neu Ionawr – Mawrth (yn gynhwysol) yn derbyn taliad o

⁵ Llywodraeth Cymru (2017) [Dysgu seiliedig ar waith: manyleb y rhaglen a chanllawiau](#)

⁶ Comisiwn Ewropeaidd (2017) [User guide to the SME definition](#) (Saesneg)

£3,500, tra bo'r rheiny sy'n recriwtio prentisiaid y tu allan i'r misoedd hyn yn derbyn £2,500.

- 1.8 Mae data a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru ac a gasglwyd drwy Gofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR) yn dangos bod 950 o brentisiaid wedi eu penodi drwy'r Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr (dysgwyr gyda dyddiad cychwyn rhaglen o 1 Awst 2017 – 31 Mai 2019). Cymerodd cyfanswm o 922 o gyflogwyr un prentis yn ystod y cyfnod hwn, cymerodd 11 ddau brentis, ac roedd dau gyflogwr wedi recriwtio'r uchafswm o dri phrentis.
- 1.9 O'r 950 o brentisiaid yr oedd cyflogwyr wedi eu cymryd drwy gyfrwng y cynllun: derbyniodd 12% daliad o £2,500 ar gyfer eu prentis(iaid), tra bo 77% wedi derbyn y taliad uchaf o £3,500 ar gyfer eu prentis(iaid) hwy. Ar adeg cwblhau'r gwaith ymchwil hwn, roedd 10% yn dal heb dderbyn taliad cymhelliad neu doedd eu darparwr ddim wedi cyflwyno'r cofnod dyfarniad priodol eto.

Roedd cyfanswm o 17 o ddarparwyr yn cymryd rhan yn y cynllun.

Amcanion ymchwil

- 1.10 Comisiynwyd IFF Research gan Lywodraeth Cymru i wneud astudiaeth ymchwil o'r Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr ar gyfer y cyfnod Awst 2017 - Mai 2019, yn archwilio ei effaith, ei effeithiolrwydd a'i effeithlonedd.
- 1.11 Amcanion penodol yr ymchwil oedd:
- Asesu pa mor effeithiol y darperir y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr i'r cynulleidfaoedd targed a darparu gwersi i hysbysu'r ddarpariaeth yn y dyfodol
 - Asesu'r effaith y mae'r cynllun wedi'i chael yn erbyn ei amcan cyffredinol ac ar fuddiolwyr yn nhermau cyflogaeth a dysgu sgiliau
 - Gwneud argymhellion am y ffordd fwyaf effeithiol o gefnogi busnesau bach a chanolig i recriwtio a chadw prentisiaid ifanc (p'un a yw hynny drwy'r cymhelliad i gyflogwyr neu ddulliau eraill).

2. Y Fethodoleg

- 2.1 Defnyddiwyd ymagwedd dull cymysg ar gyfer yr ymchwil hwn, yn cynnwys:

1. Dau gyfweiliad ffôn ansoddol manwl gyda rhanddeiliaid

Gweithredwyd y cyfweiliadau hyn gyda dau randdeiliaid allweddol er mwyn cael synnwyr clir o'r tirlun prentisiaethau cyfredol yng Nghymru a chyddestun pellach y tu ôl i gyflwyniad y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr.

2. 10 cyfweiliad ffôn ansoddol manwl gyda darparwyr sy'n cymryd rhan yn y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr

Darparodd Llywodraeth Cymru sampl i IFF Research o bob un o'r 17 darparwr oedd yn cymryd rhan yn y cynllun. O ystyried y boblogaeth fechan o ddarparwyr a gymerodd ran yn y cynllun, doedd dim strwythur samplu ffurfiol ar gyfer y cam hwn o'r ymchwil a gwahoddwyd yr holl ddarparwyr i gymryd rhan. Cynhaliwyd cyfweiliadau gyda 4 coleg a 6 darparwr hyfforddiant preifat.

Ar gyfartaledd, parhaodd y cyfweiliadau am 40 munud a chawsent eu gweithredu gydag aelodau o staff oedd yn gyfrifol am ymgysylltu'r cyflogwyr ac am weinyddiad y cynllun. Mewn rhai achosion, cafwyd cyfweiliadau gyda nifer o aelodau o staff yn eu gweithle.

Gofynnwyd i'r darparwyr am y pethau hyn:

- Sut roedden nhw wedi dod yn ymwybodol o'r cynllun, eu barn ar y cychwyn a pham roedden nhw wedi penderfynu cymryd rhan
- Sut roedden nhw'n ymgysylltu cyflogwyr â'r cynllun, a'r heriau roedden nhw wedi'u hwynebu wrth wneud hynny
- Agweddau tuag at elfennau strwythurol unigol o'r cynllun
- Eu canfyddiad am effaith y cynllun i ddysgwyr
- Canfyddiadau cyffredinol am effeithiolrwydd y cynllun.

3. Arolwg ar-lein meintiol o gyflogwyr oedd wedi recriwtio prentis drwy'r cynllun

Cynhyrchwyd y sampl o gyflogwyr drwy ofyn i ddarparwyr ddarparu manylion cysylltu cyflogwyr yr oeddent wedi gweithio â hwy oedd wedi recriwtio prentis drwy'r cynllun cymell. Cynhyrchodd hyn fanylion cysylltu 387 o gyflogwyr (ni ddarparodd bob darparwr wybodaeth gysylltu ar gyfer eu cyflogwyr).

Anfonwyd e-bost cychwynnol at gyflogwyr yn hwyr ym mis Hydref 2019 yn rhoi manylion am y gwaith ymchwil a dolen at yr arolwg ar-lein. Os nad oedd cyflogwyr wedi cwblhau'r arolwg yn dilyn yr e-bost cychwynnol, anfonwyd tri e-bost atgoffa atynt (un gan IFF Research, dau a anfonwyd yn uniongyrchol gan Lywodraeth Cymru). Agorwyd yr arolwg o 24 Hydref hyd 29 Tachwedd 2019. Derbyniwyd cyfanswm o 68 ymateb, oedd yn cynrychioli cyfradd ymateb o 18%. Roedd yr ymatebwyr yn cynrychioli cyflogwyr o 11 o wahanol ddarparwyr.

Gofynnodd yr arolwg meintiol i gyflogwyr am:

- Gyfranogaeth flaenorol (os oedd cyfranogaeth o gwbl) gyda phrentisiaethau
- Canfyddiadau ynghylch y broses ymgeisio ar gyfer y cynllun cymhelliad
- Ffactorau oedd yn rhan o'u penderfyniad i gymryd prentis
- Effaith y cynllun cymell ar eu penderfyniad i gymryd prentis
- Diddordeb mewn cymryd prentisiaid yn y dyfodol
- Boddhad gyda'r cynllun cymhelliad.

Mae'r atodiad i'r adroddiad hwn yn rhoi manylion am broffil y 68 cyflogwr.

Dylid cadw mewn cof bod maint y sampl yn weddol isel wrth ystyried y canfyddiadau am yr elfen feintiol.

4. 17 cyfweiliad manwl ansoddol gyda chyflogwr oedd wedi recriwtio un prentis o leiaf drwy gyfrwng y cynllun

Cynhyrchwyd y sampl cyflogwyr ar gyfer y cyfweiliadau manwl drwy system 'optio i mewn' o'r arolwg meintiol.

Ar gyfartaledd, roedd y cyfweiliadau oddeutu 40 munud o hyd ac yn dilyn strwythur gweddol debyg i'r arolwg meintiol o ran y cynnwys, gan archwilio'r materion yn ddyfnach. Cynhaliwyd y cyfweiliadau rhwng 14 Tachwedd a 9 Rhagfyr 2019.

Roedd yr holl gyflogwyr a gyfwelwyd yn fusnesau bach neu ficro, sy'n cyflogi rhwng un a phum aelod o staff. Roedd saith o'r cyflogwyr yng Ngogledd Cymru, pump yn Ne Orllewin Cymru, tri yn Ne Ddwyrain Cymru a dau yng Nghanolbarth Cymru.

- 2.2 Ni chafodd y prentisiaid a benodwyd drwy'r cynllun eu cyfweld na'u harolygu yn rhan o'r ymchwil hwn. Felly, cyfyngedig yw'r dystiolaeth o'r effaith a gafodd y cynllun ar y prentisiaid eu hunain, y tu hwnt i ganfyddiadau'r darparwyr a'r cyflogwyr.

3. Canfyddiadau – Canfyddiadau'r darparwr a'r cyflogwr am y Cynllun Cymell

- 3.1 Mae'r adran hon yn archwilio barn gychwynnol darparwyr a chyflogwyr am y cynllun cymell

Canfyddiadau'r darparwr am y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr

- 3.2 Roedd nifer o'r darparwyr yn cwestiynu amseriad cyflwyno cynllun cymell i ymgysylltu mwy o gyflogwyr bach gyda phrentisiaethau. Roedd canfyddiad cyffredinol bod y tirlun prentisiaethau cyfredol yn 'iach iawn', gyda'r mwyafrif o ddarparwyr yn gor-ddarparu ar eu contractau yn aml iawn (yn enwedig gyda chyflogwr mawr mewn gofal iechyd). Achosodd hyn i rai awgrymu y gellid defnyddio'r cyllid yn well i ehangu contractau presennol y darparwyr, neu i helpu cyflogwyr a darparwyr i gefnogi anghenion dysgu a datblygu eu prentisiaid cyfredol yn llwyddiannus.
- 3.3 Roedd darparwyr eraill yn trafod yr Ardoll Brentisiaethau – sef ardoll drwy Brydain gyfan ar fusnesau sydd â bil cyflogau o fwy na £3 miliwn a gyflwynwyd yn 2017 i ddarparu cyllid ychwanegol ar gyfer prentisiaethau. Roedd y darparwyr hyn yn teimlo bod cyflwyno'r Ardoll Brentisiaethau wedi arwain at gynnydd diweddar mewn ymwybyddiaeth ymysg cyflogwyr am argaeledd a buddion prentisiaethau, nid ymysg cyflogwyr mwy sy'n talu'r Ardoll yn unig, ond ymysg busnesau bach a chanolig hefyd.
- 3.4 Roedd rhai darparwyr wedi synnu bod meini prawf y cynllun wedi eu cyfyngu i brentisiaid 16-19 oed, o ystyried eu gwybodaeth am flaenoriaeth Llywodraeth Cymru i hybu prentisiaethau i bob oedan ar lefelau 3 i 6:

‘Yn hanesyddol, mae llawer o’n prentisiaethau wedi cael eu darparu ar lefel mynediad (Lefel 2) gan gefnogi rhannau mawr o’r economi sylfaenol ledled Cymru, gyda niferoedd ychydig yn llai ar draws ein heconomiâu sail technegol a gwybodaeth (Lefel 3-6). Os bydd cydbwysedd y rhaglen yn parhau heb ei newid yna bydd llawer rhagor o brentisiaethau’n cael eu cynnig mewn ardaloedd lle mae buddion cyfyngedig o ran enillion ar gyflogau a chynnydd gyrfaol.’⁷

- 3.5 Nodwyd bod Llywodraeth Cymru wedi nodi fel blaenoriaeth ei bod am weld cynnydd yn nifer y bobl ifanc 16-19 oed oedd yn defnyddio’r cynllun o fewn y dull polisi cyffredinol o brentisiaeth i bob oedran. Ond, roedd rhywfaint o bryder bod ystod oedran gyfyngedig y cynllun yn ei gwneud hi’n anodd ymdrin â’r mater o gynnydd mewn prentisiaethau lefel 3-6 (am fod y mwyafrif o ymgeiswyr am brentisiaeth lefel 3-6 dros 19). Roedd rhai darparwyr yn aneglur hefyd pam bod y cynllun wedi eithrio’r posibilrwydd o droi gweithwyr cyflogedig cyfredol yn brentisiaid ar brentisiaeth.
- 3.6 Roedd y mwyafrif o’r darparwyr mewn cyfweiliadau ansoddol yn ffafrio ehangu’r ystod oedran ar gyfer y cynllun cymhelliad. Soniodd un darparwr (heb ei hybu) y gallai’r cynllun efelychu dull Twf Swyddi Cymru⁸, sydd wedi’i anelu at bobl ifanc 16-24 oed, a ystyriwyd yn fenter lwyddiannus.

Canfyddiadau’r cyflogwr am y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr

- 3.7 Roedd canfyddiadau cychwynnol y cyflogwyr am y cynllun cymell yn bositif, gyda rhai’n teimlo eu bod yn ‘cael rhywbeth yn ôl’ gan Lywodraeth Cymru fel busnesau bach. Yn aml iawn roedden nhw’n nodi, er eu bod yn croesawu’r cymhelliad ariannol, nad y grant oedd yr unig reswm am gymryd prentis. Roedd rhai ohonynt yn ystyried y berthynas a gawsent gyda’r darparwyr yn ychwanegiad pwysig at dderbyn y cymhelliad, lle ystyriwyd y brentisiaeth yn rhan o’r ‘pecyn’ gyda’r darparwr. Roeddent yn ystyried bod gweithio gyda darparwyr yr oeddent yn eu parchu, yn ymddiried ynddynt ac yn teimlo y gallent fynd atynt i gael arweiniad, oll yn rhan hanfodol o’r ‘pecyn’ yma.

⁷ Llywodraeth Cymru (2017) [Cysoni’r model prentisiaethau ag anghenion economi Cymru](#)

⁸ Gwefan Gyrfya Cymru, [Twf Swyddi Cymru](#)

3.8 Roedd y cyfweiliadau gyda chyflogwyr yn awgrymu hefyd y gellid gwella'r cynllun cymell drwy gynnwys cyllid ar gyfer prentisiaethau dwy flynedd. Roedd y rheiny oedd yn cymryd rhan mewn prentisiaethau dwy flynedd yn teimlo y byddai'r cynllun wedi bod yn fwy defnyddiol os byddai'r taliad wedi'i wneud yn yr ail flwyddyn, i helpu i gymorthdalau cyflogau uwch y prentis unwaith y byddent wedi cwblhau'r hyfforddiant gofynnol yn ystod y flwyddyn gyntaf. Er bod cwpl ohonynt yn meddwl y dylai'r cynllun ddarparu cyllid yn ystod pob un o'r ddwy flynedd mewn prentisiaeth ddwy flynedd (gan ddyblu maint y cymhelliad cyfredol a gynigir) er mwyn ystyried yr adnoddau datblygu a dysgu ychwanegol sy'n ofynnol mewn rhaglen ddwy flynedd, roedden nhw'n cydnabod bod eu darparwyr wedi egluro'n glir iddynt cyn iddynt ymgeisio mai dim ond am y flwyddyn gyntaf yr oedd y cynllun yn darparu cyllid.

4. Canfyddiadau – Ymwybyddiaeth o'r Cynllun Cymell

Crynodeb:

- Er gwaethaf yr wybodaeth a roddwyd gan Lywodraeth Cymru, nid oedd rhai darparwyr wedi esbonio manylion y broses dalu'n glir.
- Er eu bod wedi sicrhau bod eu staff oedd yn ymgysylltu â chyflogwyr wedi derbyn gwybodaeth dda am y cynllun, roedd y mwyafrif o'r darparwyr yn amharod i hybu'r cynllun cymell yn weithredol i gyflogwyr.
- Clywodd y mwyafrif o'r cyflogwyr am y cynllun cymell gan y darparwyr ac roedden nhw'n bositif ynglŷn ag argaeledd ac ansawdd yr wybodaeth a roddwyd iddynt.

- 4.1 Mae'r bennod hon yn ymchwilio sut y daeth darparwyr a chyflogwyr yn ymwybodol o'r cynllun cymell yn y lle cyntaf. Yna mae'n trafod gwybodaeth y byddai darparwyr wedi hoffi gwybod amdani gan Lywodraeth Cymru ond nad oeddent wedi ei derbyn, a'r heriau yr oeddent yn eu hwynebu o ran cynyddu ymwybyddiaeth ymysg cyflogwyr am y cynllun. Yna mae'n edrych ar ganfyddiadau'r cyflogwyr ynghylch ansawdd ac argaeledd yr wybodaeth am y cynllun yr oeddent wedi ei derbyn gan y darparwyr.

Ymwybyddiaeth ymysg darparwyr

- 4.2 Yn y cyfweiliadau ansodddol, gofynnwyd i ddarparwyr sut yr oeddent wedi dod i wybod am y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr, sut yr oeddent wedi codi ymwybyddiaeth am y cynllun ymysg cyflogwyr a'r heriau oedd yn rhan o hynny.
- 4.3 Roedd gwybodaeth am y cynllun cymell wedi'i chynnwys yn aml iawn yng nghontract / manyleb rhaglen y darparwr gyda Llywodraeth Cymru. Roedd darparwyr eraill wedi dod yn ymwybodol o'r cynllun i ddechrau drwy drafodaethau cychwynnol gyda Llywodraeth Cymru yn ystod camau cyntaf ei ddatblygiad mewn gwahanol gyfarfodydd megis grwpiau rheoli gweithrediadol.
- 4.4 Yn gyffredinol, roedd darparwyr yn bositif ynglŷn ag ansawdd ac eglurder yr wybodaeth am y cynllun yr oeddent wedi ei derbyn gan Lywodraeth Cymru, naill ai mewn ysgrifen, drwy fanyleb y rhaglen / contract, neu mewn sgysiau anffurfiol

gydag aelodau o staff Llywodraeth Cymru. Ond, roedd rhai eithriadau oedd yn achosi rhywfaint o anawsterau i'r darparwyr, yn enwedig yn ystod y flwyddyn gyntaf pan oedd y cymhelliad ar gael i gyflogwyr:

- 4.5 Darparodd Llywodraeth Cymru wybodaeth i ddarparwyr ynglŷn â sut y byddai proses daliad y cynllun cymell yn gweithio, a beth oedd yn ofynnol er mwyn i Lywodraeth Cymru gynhyrchu taliad. Dywedwyd wrth y darparwyr bod angen iddyn nhw gyflwyno cofnodion terfynol i set ddata'r Dyfarniad unwaith yr oedd y prentis oedd wedi'i gyflogi o dan y cynllun wedi cwblhau wyth mis o gyflogaeth yn llwyddiannus. Yna byddai taliad yn cael ei wneud yn awtomatig i'r darparwr a fyddai, yn ei dro, yn pasio'r taliad llawn i'r cyflogwr.
- 4.6 Er bod arweiniad gan Lywodraeth Cymru wedi ei gyhoeddi am y prosesau talu, dywedodd nifer o ddarparwyr nad oeddent yn gwybod ar y cychwyn y byddai Llywodraeth Cymru ond yn dechrau prosesu taliadau unwaith y byddai'r dysgwr wedi bod yn gyflogedig am wyth mis, ac y gallai gymryd hyd at ddau fis arall (yn hirach mewn rhai achosion) i'r darparwr dderbyn y taliad go iawn. Efallai bod hyn wedi digwydd am nad oedd darparwyr wedi rhoi gwybod i'r staff perthnasol am y prosesau hyn.
- 4.7 Creodd hyn ddwy broblem i ddarparwyr. Roedd darparwyr oedd yn dweud wrth gyflogwyr y byddai angen iddynt aros yn hirach am daliadau yn derbyn cwynion yn aml iawn am eu bod yn teimlo nad oedd y darparwr yn cadw at delerau'r cytundeb. Penderfynodd darparwyr eraill dalu'r cyflogwyr oedd yn cymryd rhan yn y cynllun o'u harian eu hunain ar ôl wyth mis. Roedd hyn yn achosi diffyg ariannol i'r darparwr (ac roedd hyn yn arbennig o niweidiol i ddarparwyr llai).
- 4.8 Yn gyffredinol, roedd darparwyr yn amharod i hybu'r cynllun yn weithredol i gyflogwyr am nifer o resymau:
- **Meini prawf cymhwysedd tynn:** O ystyried meini prawf gweddol dynn y cynllun, nid oedd y darparwyr eisiau dweud wrth gyflogwyr am y posibilrwydd o gymhelliad ariannol dim ond iddyn nhw beidio bod yn gymwys unwaith y gwnaed y gwiriadau. Felly, roedd y mwyafrif yn tueddu cyflwyno'r syniad o gymhelliad dim ond pan oedden nhw'n gwybod yn barod y byddai'r cyflogwr yn gymwys, er mwyn osgoi 'codi eu gobeithion'.

- **Pryder am ymgysylltu â'r 'math anghywir' o gyflogwr:** Roedd nifer o ddarparwyr yn teimlo y gallent ymgysylltu â'r 'math anghywir' o gyflogwr os byddent yn mynd ati i hyrwyddo cymhelliad ariannol h.y. cyflogwyr sydd â diddordeb yn y wobr ariannol o recriwtio prentis yn unig, yn hytrach nag ymrwymo i gynnydd gyrfaol person ifanc.
- **Cyfraith cyflogaeth:** Ni all cyflogwyr bennu eu dewis ystod oedran wrth recriwtio gweithiwr cyflogedig oherwydd Deddf Cydraddoldeb 2010. Felly, nid oes modd cadarnhau cymhwysedd cyflogwr ar gyfer y cynllun nes y bydd wedi recriwtio prentis yn barod o fewn yr ystod oedran 16-19.

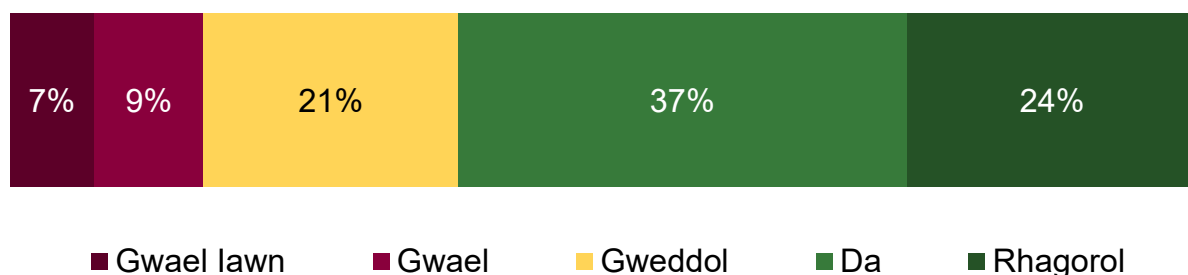
4.9 O ganlyniad i'r heriau hyn, roedd y mwyafrif o ddarparwyr yn hyrwyddo'r cynllun cymhelliad yn oddefol; roedden nhw'n sicrhau bod staff yn gwybod am y cynllun a'r meini prawf perthnasol ac yn eu hannog i gyflwyno'r cynllun i gyflogwyr potensial newydd dim ond pan oedd hynny'n briodol.

Ymwybyddiaeth ymysg cyflogwyr

- 4.10 Yn gyffredinol, clywodd 69% o'r cyflogwyr yn yr arolwg meintiol am y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr am y tro cyntaf drwy ddarparwr hyfforddiant, ysgol neu goleg.
- 4.11 Hon oedd y ffordd fwyaf cyffredin o bell ffordd y daeth cyflogwyr yn ymwybodol o'r cynllun, gyda llai nag un ymhob deg wedi clywed am y cynllun o ffynhonnell arall: cydweithwyr (6%), cyfathrebiad gan Lywodraeth Cymru (6%), y cyfryngau cymdeithasol (nid Llywodraeth Cymru, 4%) neu drwy gorff proffesiynol / masnach neu wefan Llywodraeth Cymru (1%).
- 4.12 Mewn cyfweiliadau ansoddol, bu cyflogwyr yn trafod sut yr oeddent wedi clywed am y cynllun cymell gan ddarparwr hyfforddiant lleol (Coleg AB yn aml iawn) pan oeddent wedi cysylltu â hwy i fynegi diddordeb mewn cymryd prentis. Mewn un achos roedden nhw wedi clywed am y cynllun yn ystod ymweliad anffurfiol gan gyflogwr darparu lleol i wirio ar gynnydd dysgwr a oedd ar brofiad gwaith yno. Clywodd nifer fechan am y cynllun gan gyflogwyr eraill yr oeddent yn gweithio â nhw, neu deulu a chyfeillion oedd wedi clywed am y cynllun (ac yn gweithio yn y sector prentisiaethau).

- 4.13 Hefyd, gofynnwyd i gyflogwyr a glywodd am y cynllun drwy ddarparwyr hyfforddiant ar ba bwynt yn y drafodaeth y cododd y darparwr y posibilrwydd o daliad cymell. Yn gyffredinol, dywedodd y cyflogwyr hyn bod y darparwyr wedi cyflwyno'r cynllun dim ond pan oeddent yn glir eu bod wedi ymrwymo i gymryd prentis ac yn ymwybodol nad oeddent wedi cymryd prentis yn y 30 mis blaenorol.
- 4.14 Dywedodd un cyflogwr ei fod wedi cael trafodaeth gyda deg darparwr hyfforddiant cyn penderfynu gyda pha un i gymryd prentis. Roedd dau o'r darparwyr hyn (y ddau yn golegau AB) wedi cyflwyno'r cynllun ar unwaith mewn trafodaeth, cyn trafod cymhwysedd, ond roedd darparwyr hyfforddiant preifat wedi tueddu i gyflwyno'r taliad cymell dim ond ar ôl trafodaeth gychwynnol am anghenion a dymuniadau'r cyflogwr wrth gymryd prentis. Er mai dim ond un cyflogwr a gyfwelwyd a soniodd am y profiad hwn, mae'n cael ei godi oherwydd gallai bwyntio at ryw wahaniaeth y ffordd y mae darparwyr yn gwneud cyflogwyr yn ymwybodol o'r cynllun.
- 4.15 Gofynnwyd i gyflogwyr yn yr arolwg meintiol pa mor hygyrch oedd gwybodaeth am y cynllun cyn ymgeisio, a beth oedd ansawdd yr wybodaeth a welsant. Fel y gwelir yn Ffigur 1, roedd cyflogwyr yn gyffredinol bositif, gyda 61% yn cael argaeledd ac ansawdd yr wybodaeth yn dda neu'n rhagorol, tra bo 16% yn teimlo ei bod yn wael neu'n wael iawn.

Ffigur 1: Y farn am argaeledd ac ansawdd yr wybodaeth am y Cynllun cyn gwneud cais



B3-1 Sut fydddech chi'n disgrifio'r canlynol mewn perthynas â gwneud cais am y cymhelliad? - Faint o wybodaeth sydd ar gael, a safon yr wybodaeth sydd ar gael, am y Cynllun Cymell Prentisiaeth cyn gwneud cais am y cymhelliad (68)

- 4.16 Mewn cyfweiliadau ansoddol dywedodd y mwyafrif o'r cyflogwyr eu bod wedi cael trafodaethau ar lafar gyda darparwyr am gymhwysedd, maint y taliad ac amseriad y taliad. Aeth rhai cyflogwr at y darparwyr eu hunain ar ôl clywed am y cynllun gan ffrindiau neu gyflogwyr eraill, tra bo darparwyr wedi mynd at eraill yn uniongyrchol. Roedd y mwyafrif yn ymddangos yn fodlon gyda'u cysylltiad cychwynnol â darparwyr ac yn teimlo bod ganddynt ddigon o wybodaeth i gymryd rhan yn y cynllun.
- 4.17 Fodd bynnag, mewn cwpl o achosion, roedd y cyflogwyr yn teimlo nad oeddent wedi derbyn yr wybodaeth angenrheidiol am y cynllun gan eu darparwr ac na fyddent wedi cymryd rhan ynddo, neu hyd yn oed wedi dod yn ymwybodol o'r manylion, os na fyddent wedi dyfalbarhau eu hunain:

'Ni chafodd ei wthio'n dda iawn i fod yn onest. Os na fyddwn wedi gwneud ymholiadau mae'n debyg na fyddwn i'n gwybod amdano o hyd.... Mae'n fy synnu oherwydd, pan fyddwch yn cofrestru prentis yn y coleg, dylid rhoi gwybod yn rhan o'u proses dderbyn neu ar y dyddiad recriwtio y gallai bod arian ar gael... Lle'r darparwr yw gwneud hynny, mae ganddyn nhw drosiant enfawr o staff.'

Cyflogwr, contractwr cynnal a chadw

5. Canfyddiadau – Y broses ymgeisio a thaliad

Crynodeb:

- Yn gyffredinol, roedd y cyflogwyr yn bositif am y broses ymgeisio.
- Mewn rhai achosion, roedd y darparwyr wedi nodi bod yr adnodd gweinyddol oedd yn ofynnol i ddarparu'r cynllun yn fwy nag y disgwylwyd ar y cychwyn, yn arbennig ar gyfer y darparwyr hynny oedd yn ymgysylltu â nifer fawr o gyflogwyr.
- Er bod y mwyafrif o gyflogwyr yn fodlon gyda'r ffordd y darparwyd y taliad, cafwyd achosion neilltuol o gyflogwyr yn teimlo'n rhwystredig bod darparwyr heb esbonio'n glir na fyddent efallai'n derbyn eu taliad yn syth ar ôl wyth mis.

- 5.1 Mae'r bennod hon yn ymchwilio canfyddiadau'r darparwyr a'r cyflogwyr am y broses ymgeisio. Mae'n edrych ar eu barnau mewn perthynas â'r gweinyddu sy'n ofynnol ar gyfer ymgysylltu â'r cynllun, prosesu taliad ac ansawdd y cyfathrebu rhwng darparwyr, cyflogwyr a Llywodraeth Cymru yn ystod y cyfnod hwn.

Barnau'r darparwyr am y gweinyddiad sy'n rhan o'r cynllun

- 5.2 Dangosodd y darparwyr farnau cymysg am y maint o waith gweinyddol oedd yn rhan o'r cynllun, ac roedd hyn yn dibynnu i raddau mawr ar y **nifer o gyflogwyr yr oeddent wedi eu cynnwys yn y cynllun a maint y darparwr** (am fod gan sefydliadau mwy adnodd gweinyddol mwy).
- 5.3 Pan oedd gan ddarparwyr nifer fawr o gyflogwyr yn cymryd rhan yn y cynllun, roeddent wedi nodi bod yr adnodd gweinyddol gofynnol yn fwy nag yr oeddent wedi ei ddisgwyl ar y cychwyn. Teimlwyd bod yr amser a'r gost o weinyddu'r cynllun yn sylweddol i'r darparwyr hyn (yn ei gamau cychwynnol o gadarnhau cymhwysedd cyflogwyr a phrosesu ffurflenni, ac yn ddiweddarach o ran cyflwyno cofnodion priodol y dyfarniad ar gyfer taliad). Arweiniodd hynny at awgrymiadau gan rai bod angen i Lywodraeth Cymru ddarparu cefnogaeth ariannol i ddarparwyr yn y dyfodol o bosib i gynnal eu cyfranogaeth yn y cynllun:

'Yn ei hanfod, erbyn hyn, mae'r [cynllun cymell prentisiaeth i gyflogwyr] yn swydd lawn i un person.'

Darparwr

- 5.4 Nododd y darparwyr hynny oedd heb brofi baich gweinyddol mawr ar y pryd y gallent, fodd bynnag, gael anawsterau yn y dyfodol os byddai'r cynllun yn parhau:

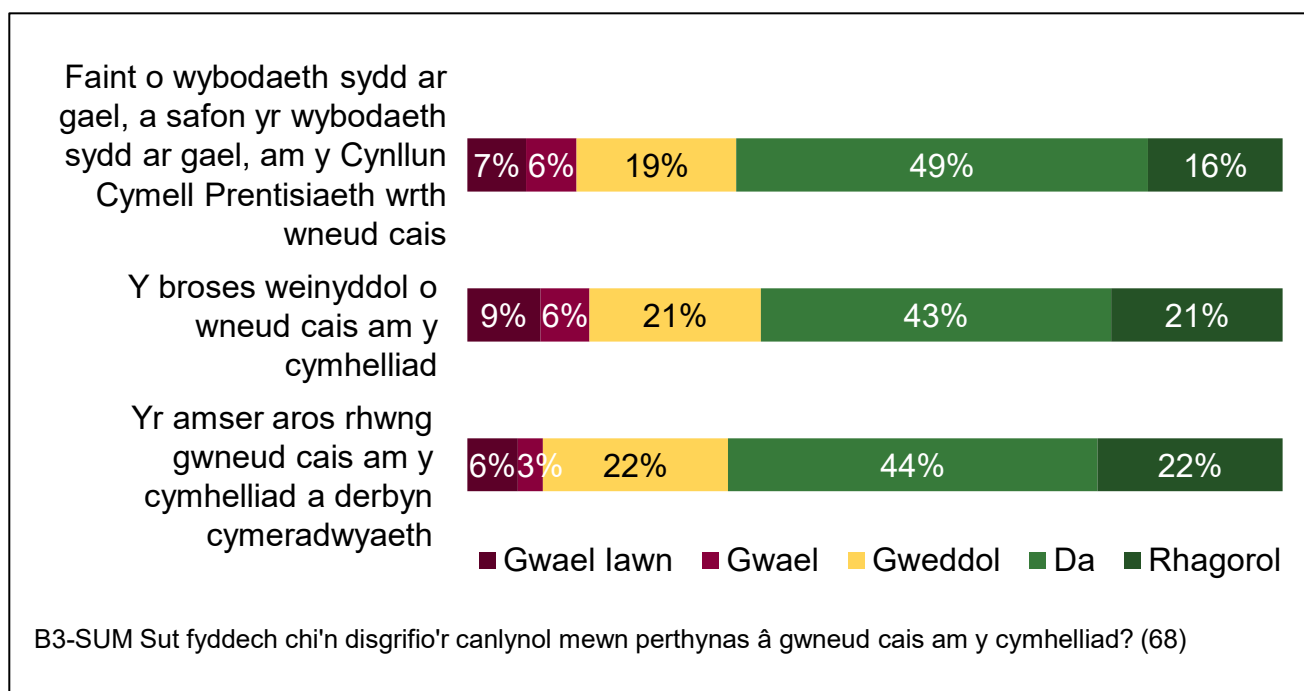
'Dydy hyn ddim yn rhywbeth sydd wedi cael effaith fawr arnom ond mae'n dasg weinyddol ychwanegol nad ydym yn cael ein talu amdani. Dim ond wyth ohonynt sydd gennym [cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y cynllun] ond byddai 80-100 yn swydd gyflawn i rywun.'

Darparwr

Barnau cyflogwyr am y prosesau ymgeisio a thalu

- 5.5 Gofynnwyd i gyflogwyr yn yr arolwg meintiol roi gradd i'r broses ymgeisio am: argaeledd ac ansawdd yr wybodaeth am y cynllun wrth wneud cais, y broses weinyddol o wneud cais am y cynllun, a'r amser aros rhwng gwneud cais am y cynllun cymell a derbyn cymeradwyaeth.

Ffigur 2: Canfyddiad y cyflogwr am y broses ymgeisio



- 5.6 Ar gyfer pob un o'r tair elfen, rhoddodd oddeutu dwy ran o dair o gyflogwyr sgôr 'da' neu 'ragorol' a rhoddodd oddeutu pumed ran ohonynt 'gweddol' fel sgôr. Rhoddodd cyfran lai (rhwng 9% a 15%) sgorau negyddol ar gyfer pob datganiad. Yn gyffredinol, er bod y mwyafrif o gyflogwyr wedi gweld y broses ymgeisio'n gweithio'n dda, mae hyn yn awgrymu bod meysydd posibl i'w gwella i leiafswm o gyflogwyr.

- 5.7 Yn y cyfweiliadau ansoddol soniodd y mwyafrif o gyflogwyr nad oedd unrhyw broblemau gyda'r broses ymgeisio na'r wybodaeth yr oeddent wedi ei derbyn wrth wneud cais, gyda rhai'n cael eu synnu ar yr ochr orau gyda chyn lleied o waith oedd yn ofynnol mewn perthynas â hyn.

'Rhoddodd y coleg y gwaith papur i mi ac es ati i'w gwblhau fy hun – roedd yn ddigon syml.'

Cyflogwr, trin gwallt

'Na, doedd dim rhaid i mi wneud unrhyw beth, a chyrhaeddodd e [yr arian] wyth mis yn ddiweddarach fel roedden nhw wedi'i ddweud.'

Cyflogwr, sefydliad elusenol

- 5.8 Canfu cwpl o gyflogwyr bod yr amser aros rhwng gwneud cais am y cymhelliad a'r cymeradwyo wedi peri oedi cyn i'w prentis gychwyn eu prentisiaeth. Yn ei dro, effeithiodd hyn ar faint o gymhelliad a gawsent. Wrth gyflwyno'r cais i ddechrau, roedd y cyflogwyr yn disgwyl derbyn yr uchafswm cymhelliad o £3,500 ond, oherwydd yr oedi yn nyddiad cychwyn y prentis, cawsent y swm is o £2,500. Roedd y cyflogwyr hyn, fodd bynnag, yn cydnabod nad oedd yr amser gofynnol ar gyfer cymeradwyaeth yn afresymol.
- 5.9 Er bod y boddhad gyda'r broses ymgeisio'n uchel, roedd nifer fechan o gyflogwyr yn anhapus nad oedd eu darparwr wedi rhoi gwybod iddynt y byddent ond yn derbyn taliad unwaith y byddai'r darparwr wedi cyflwyno'r dystiolaeth ofynnol yn llwyddiannus i Lywodraeth Cymru (wedi i'r prentis gael ei gyflogi am wyth mis).
- 5.10 Dywedodd nifer o gyflogwyr ei bod hi wedi cymryd blwyddyn neu fwy (o ddyddiad cychwyn y prentis) iddynt dderbyn y taliad cymhelliad gan eu darparwr, gydag un yn awgrymu eu bod yn meddwl y byddai eu darparwr wedi cadw'r arian os na fyddent wedi mynd ar ei ôl:

'Ni chawsom unrhyw arian a chymerodd bron i flwyddyn o fynd ar ei ôl cyn iddo gyrraedd. Treuliodd rheolwr y swyddfa lawer o amser yn ceisio canfod sut i'w gael felly roedd goblygiadau o ran adnoddau wrth fynd ar ôl taliad. Heb lawer o gyrchu'r taliad dydw i ddim yn meddwl y byddem wedi cael y cymhelliad. Dylid cael rhybuddion i dynnu sylw yn y system [i ddangos os nad yw taliad wedi'i wneud]'

Cyflogwr, meddygfa

- 5.11 Roedd rhai wedi cymharu anfodlonrwydd y cyflogwyr gyda'r oedi mewn derbyn taliad, wedi'i gyfuno â'r amser ychwanegol a dreuliwyd yn mynd ar ôl eu darparwr, gyda'r ffaith fod y broses dalu yn y cynllun Twf Swyddi Cymru yn weddol rwydd, lle'r oedd taliad ar gyfer cyflogau'r gweithiwr yn cael ei dalu'n fisol.

6. Canfyddiadau – Barnau am elfennau strwythurol y Cynllun Cymell

Crynodeb

- I raddau mawr, nid oedd darparwyr a chyflogwyr yn gweld gwerth y taliadau gwahaniaethol.
- Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a darparwyr yn teimlo bod gwerth y cymhelliad yn gywir i raddau mawr i gymell cyflogwyr i gymryd rhan mewn prentisiaethau.
- Roedd ymatebwyr yn teimlo bod taliad ar ôl i'r prentis gael ei gyflogi am wyth mis yn hyd rhesymol o amser ac yn sicrhau nad oedd cyflogwyr yn cymryd mantais o'r cynllun.

Roedd rhai yn teimlo y gellid ehangu meini prawf oedran y cynllun i adael i brentisiaid ar lefelau uwch gael eu cynnwys yn y cynllun.

6.1 Mae gan y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr nifer o elfennau strwythurol. Mae'r bennod hon yn archwilio barn y cyflogwyr a'r darparwyr am yr elfennau hyn, sy'n cynnwys:

- Taliadau gwahaniaethol o £3,500 a £2,500
- Y cyfnod talu o wyth mis
- Maint y cymhelliad
- Meini prawf cymhwysedd

Taliadau gwahaniaethol

6.2 Mae cymhelliad safonol o £2,500, a chymhelliad uwch o £3,500 os bydd y prentis yn cychwyn o Orffennaf hyd fis Medi neu o Ionawr hyd fis Mawrth. Diben hyn yw cymell cyflogwyr ymhellach i recriwtio prentisiaid y tu allan i'r cyfnodau trosglwyddo nodweddiadol i bobl ifanc. Mae dadansoddiad o ddata LLWR yn dangos bod y mwyafrif o gyflogwyr wedi derbyn y swm talu uwch, gydag 86% o gyflogwyr oedd wedi derbyn taliad erbyn 22 Awst 2019 yn derbyn y cymhelliad o £3,500.

6.3 Roedd y canfyddiadau am y taliadau gwahaniaethol i brentisiaid yn cael eu recriwtio ar wahanol bwyntiau yn y flwyddyn yn negyddol i raddau mawr ymysg cyflogwyr a darparwyr. Ymhellach, er gwaethaf y ffaith bod y mwyafrif o gyflogwyr yn derbyn y

taliad uwch, ychydig iawn o dystiolaeth oedd bod cyflogwyr wedi addasu eu trefn recriwtio i fanteisio ar y cyfnodau talu uwch.

- 6.4 Roedd darparwyr yn credu bod y dyddiadau a ddewiswyd ar gyfer taliadau gwahaniaethol heb gyflawni'r nod a fwriadwyd. Gallai rhai darparwyr weld y byddai mantais mewn cynnig cymhelliad i recriwtio y tu allan i'r cyfnodau trosglwyddo nodweddiadol oherwydd ystyrir prentisiaethau yn aml iawn yn opsiwn deniadol i'r rheiny sydd wedi "rhoi cynnig ar" addysg ôl-16 mewn coleg neu ysgol, ond yna wedi penderfynu yn erbyn y llwybr hwnnw. Fodd bynnag, roedden nhw'n teimlo nad oedd y dyddiadau a ddewiswyd ganddynt wedi cyflawni hynny, oherwydd roedden nhw'n cynnwys y cyfnodau recriwtio mwyaf cyffredin am fod y rhan fwyaf o'r rhaglenni diwrnod astudio yn cychwyn ym mis Medi.

'Yn gyffredinol, mae cyflogwyr yn recriwtio o fis Gorffennaf i fis Medi oherwydd dyna pryd mae pobl ifanc yn gadael yr ysgol, dyna pryd mae llawer o'r rhaglenni diwrnod astudio yn cychwyn. Felly, os ydyn nhw'n dysgu crefft sy'n gofyn am ddiwrnodau astudio yn y coleg, byddent yn cychwyn yn awtomatig ym mis Medi.'

Darparwr

- 6.5 Dywedodd y cyflogwyr hefyd bod eu cyfnodau recriwtio trwm wedi eu halinio ar hyn o bryd gyda'r cyfnod talu uwch, gyda nifer yn recriwtio fel arfer yn hwyr yn yr haf er mwyn cael gafael ar ymadawyr ysgol a choleg. Er mwyn denu recriwtiaid o'r tu allan i bwyntiau trosglwyddo traddodiadol y dysgwyr, y teimlad oedd na ddylai'r taliad cymhelliad uwch gael ei roi ym mis Medi (er bod y mwyafrif o'r cyflogwyr yn teimlo na fyddai hyn yn gwneud llawer o wahaniaeth i'w strategaeth recriwtio – gwelwch bwynt 6.6).
- 6.6 Yn aml iawn roedd cyflogwyr yn teimlo bod anghenion am sgiliau ar adegau penodol yn bwysicach na'r arian ychwanegol y gellid ei ennill drwy addasu eu strategaeth recriwtio. Roedd hyn wedi ei adlewyrchu yng nghanlyniadau'r arolwg lle'r oedd 84% o'r ymatebwyr wedi dweud bod "Llenwi anghenion sgiliau yn y busnes" yn bwysig neu'n bwysig iawn yn eu penderfyniad i recriwtio prentis, o'i gymharu â 68% o gyflogwyr yn rhoi sgôr i "Derbyn y Cymhelliad Prentisiaeth i Gyflogwyr".
- 6.7 Cafwyd esiamplau o ddarparwyr yn meddwl y gallai'r taliadau gwahaniaethol arwain at sefyllfaoedd annheg, lle gallai oedi bychan yn y broses recriwtio arwain at sefyllfa

Ile'r oedd cyflogwyr yn "colli allan" ar y £1,000 ychwanegol, er gwaethaf y ffaith eu bod yn barod fel arall i recriwtio o fewn y cyfnodau talu uwch. Soniodd un darparwr am gyflogwr oedd wedi recriwtio prentis oedd yn methu darparu ei rif yswiriant gwladol mewn pryd, ac felly ni dderbyniodd y cymhelliad uwch. Rhoddodd darparwr arall esiampl o gyflogwr oedd yn teimlo'n rhwystredig ei fod wedi colli allan o drwch blewyn ar y dyddiad cau ar gyfer y taliad uwch. Roedd y cyflogwr yn teimlo bod dyddiadau talu gwahaniaethol yn fympwyol, a'i bod hi'n annheg i un cyflogwr dderbyn taliad cymhelliad uwch nag un arall.

'Pan anfonais y daflen wybodaeth draw i'r [cyflogwr], roedden nhw newydd fethu allan ar y tair mil a hanner a chawsent y ddwy fil a hanner – roedden nhw'n teimlo'n rhwystredig iawn.'

Darparwr

- 6.8 Er bod y mwyafrif o gyflogwyr yn ymwybodol o'r taliad gwahaniaethol cyn ymgeisio am y cynllun, roedd cyfran gweddol fawr o'r bobl a ymatebodd i'r arolwg (29%) yn gwybod dim amdano.
- 6.9 Yn gyffredinol, roedd sylwadau am yr elfen hon bron yn gyfan gwbl negyddol, gydag ychydig iawn o gyflogwyr neu ddarparwyr yn gweld ei werth, a rhai ohonynt yn credu ei fod yn weithredol niweidiol i'r hyn yr oedd y cynllun i fod i'w gyflawni. Roedd y mwyafrif o'r darparwyr yn credu y byddai'n well darparu yr un maint sylfaenol o daliad cymell i bawb.

Dyddiad Talu ar ôl Wyth Mis

- 6.10 Dim ond wedi i'r prentis gwblhau wyth mis o gyflogaeth y mae'r taliad cymell yn daladwy. Cafodd yr elfen hon ei llunio i sicrhau bod cyflogwyr wedi ymrwymo i gefnogi'r prentis am gyfnod estynedig, yn hytrach na chymryd rhan dim ond am yr arian.
- 6.11 Cytunodd y cyflogwyr a'r darparwyr ei fod yn diogelu'r prentis, ac roedd pob un ohonynt bron yn ystyried yr arhosiad o wyth mis fel cyfnod rhesymol o amser. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a darparwyr yn ystyried y dyddiad wyth mis yn "ganol teg" rhwng sicrhau nad oedd cyflogwyr yn cymryd mantais o'r cymhelliad a pheidio gadael y cyflogwr mewn sefyllfa lle'r oedd yn rhaid iddo dalu'r treuliau'n rhy hir cyn cael ei ad-dalu. Nododd y cyflogwyr hefyd y byddai prentis wedi cael digon o amser

ar ôl wyth mis i ddatblygu sgiliau a gallu dangos ei werth i'w gyflogwr, gan leihau'r risg ymhellach y byddai cyflogwyr yn terfynu'r prentisiaid gynted ag y bydden nhw'n derbyn yr arian. Roedd yr oedi mewn taliad yn gweithredu fel sicrhad i ddarparwyr hefyd bod cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y cynllun yn cymryd prentis am y rhesymau cywir.

- 6.12 Ychydig iawn o dystiolaeth oedd bod cyflogwyr neu ddarparwyr yn meddwl y dylai fod yn gyfnod byrrach. Yn wir, roedd rhai cyflogwyr yn teimlo y byddai'n rhesymol i daliad gael ei ddal yn ôl tan ddiwedd y brentisiaeth. Byddai hyn yn negyddu unrhyw risg o gwbl y byddai cyflogwr yn terfynu prentis heb roi'r cyfle llawn iddyn nhw ddatblygu.
- 6.13 Er bod ganddynt bryderon ar y cychwyn, doedd dim dystiolaeth o gyflogwyr yn "cymryd mantais" o'r elfen hon. Nid oedd gan unrhyw rai o'r darparwyr a gyfwelwyd unrhyw dystiolaeth o gyflogwyr yn terfynu prentisiaeth yn fuan ar ôl y dyddiad talu o wyth mis.

'Un o'r pryderon a godwyd yn y cyfarfod hwnnw [Grŵp Rheoli Gweithredol] oedd y byddai cyflogwyr yn cael gwared â phrentisiaid ar ôl 8 mis a dydyn ni ddim wedi gweld hynny [...] Rydym wedi cael pobl yn gadael ar ôl 7 mis a hanner – os oedd y cyflogwyr yn camddefnyddio'r cynllun, ni fyddai hynny wedi digwydd.'

Darparwr

- 6.14 Roedd ymwybyddiaeth gweddol uchel am y cyfnod aros o wyth mis am daliad, gydag 84% o gyflogwyr yn yr arolwg yn dweud eu bod yn ymwybodol o'r cyfnod aros o wyth mis cyn gwneud cais am y cymhelliad.

Maint y Cymhelliad

- 6.15 Yn y cyfweiliadau ansoddol, gofynnwyd i gyflogwyr a darparwyr i ba raddau roedden nhw'n credu mai'r taliad cymell (£2,500 - £3,500) oedd y maint "cywir" i gymell busnesau bach a chanolig i recriwtio prentisiaid ifanc.
- 6.16 Dywedodd y mwyafrif o gyflogwyr bod hyn oddeutu'r maint cywir yn eu tyb hwy, ac i rai roedd hwn yn "bwynt darbwyllo". Un o'r esiamplau niferus oedd bod maint y taliad wedi darbwyllo bwrdd ymddiriedolwyr elusen fechan i gymeradwyo recriwtio dau brentis mewn cyfnod a oedd fel arall yn un gweddol anodd iddyn nhw'n ariannol.

- 6.17 Roedd y cyflogwyr yn teimlo bod y swm yma'n mynd ymhell i dalu am gyflogau a threuliau eraill sy'n gysylltiedig â chymryd prentis. Nododd un masnachwr unig ym maes cynnal a chadw nad ydw'n gallu codi ffi ar gleientiaid am waith dau berson er bod y prentis yn dal i fod yn weddol ddi-sgil, felly mae'r taliad cymell oddeutu'r maint cywir i dalu'r costau o gymryd rhywun ychwanegol ar y safle.

'Dyma'r maint cywir felly gallaf ei gymryd ar y safle a rhoi cyflog iddo, ac os nad ydw i'n gallu codi ffi am ei gael e yno, rwy'n gwybod ei fod yn dal i ddysgu.'

Cyflogwr, contractwr cynnal a chadw

- 6.18 Roedd nifer o gyflogwyr yn trafod sut yr oeddent wedi gallu cymryd cyflogai newydd am gost gweddol isel i'r busnes am fod maint y cymhelliad yn mynd ymhell i dalu am y cyflogau a dalwyd i'r prentisiaid. Ond, roedd rhai darparwyr yn gweld hynny mewn golau negyddol. Roedden nhw'n teimlo bod taliad cymell oedd yn agos at dalu holl gyflog y prentis yn cyfreithloni talu'r isafswm cyflog i'r prentis. Roedd y darparwyr hyn yn credu bod yr isafswm cyflog prentis yn rhy isel ac y gallai berswadio pobl ifanc i beidio gwneud prentisiaeth.

'Un o'r rhesymau y mae pobl ifanc yn ei chael hi'n anodd bod yn brentisiaid yw'r isafswm cyflog i brentisiaid.'

Darparwr

- 6.19 Mae effaith maint y cymhelliad ar benderfyniad cyflogwyr i recriwtio prentis, a'r hyn mae cyflogwyr yn defnyddio'r cyllid ar ei gyfer, yn derbyn sylw pellach ym Mhennod 7.

Meini Prawf Cymhwysedd

- 6.20 I fod yn gymwys ar gyfer y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr, roedd rhaid i gyflogwyr recriwtio prentisiaid 16-19 oed a pheidio bod wedi recriwtio prentis o fewn y 30 mis blaenorol.
- 6.21 Roedd barnau cymysg ymysg darparwyr am y meini prawf cymhwysedd. Er bod rhai'n deall bod angen i'r cynllun ymgysylltu â chyflogwyr oedd heb gael prentis ers cyfnod sylweddol, roedd eraill yn teimlo bod y maen prawf hwn yn ei wrth-ddweud ei hun i ryw raddau.

- 6.22 Nododd rhai darparwyr bod rhai strwythurau prentisiaeth penodol yn arwain at sefyllfa lle'r oedd cyflogwyr mewn rhai sectorau'n gymwys bob tro. Wrth ystyried prentisiaeth dair blynedd, byddai cyflogwyr yn gymwys bron ar unwaith wedi i ddysgwr gwblhau ei brentisiaeth, felly byddent yn gallu derbyn y cymhelliad bob amser (o dybied eu bod yn cymryd carfan o brentisiaid hyd ddiwedd y brentisiaeth cyn dechrau'r grŵp nesaf). Rhoddodd un darparwr yr esiamp! o salon gwallt bychan; byddai prentis yn cymryd tair blynedd i gwblhau rhaglenni lefel 2 a lefel 3 felly byddai'r cyflogwr yn gymwys i dderbyn y cymhelliad gynted ag y byddai eu prentis cyfredol yn cwblhau ei raglen. Roedden nhw'n teimlo bod hyn yn golygu nad oedd y cymhelliad yn cyflawni'r nod a fwriadwyd iddo, sef denu cyflogwyr oedd yn newydd i brentisiaethau.
- 6.23 Fel y trafodwyd eisoes, roedd rhai cyflogwyr a darparwyr yn teimlo y gallai'r cynllun gael ei ehangu i gynnwys prentisiaid hŷn, yn unol â grwpio 16-24 y cynllun Twf Swyddi Cymru. Nodwyd hefyd y byddai ystod oedran ehangach yn alinio'n agosach â blaenoriaeth y llywodraeth o hybu prentisiaethau i bob oedran.

7. Canfyddiadau – Effaith a boddhad

Crynodeb:

- Roedd cyflogwyr oedd heb gyflogi prentisiaid erioed o'r blaen wedi cymryd rhan yn y cynllun cymell. Yn yr ymatebion i'r arolwg meintiol a'r cyfweiliadau ansoddol, soniodd y cyflogwyr i raddau mawr bod bodolaeth y cymhelliad wedi bod yn ffactor arwyddocaol wrth iddyn nhw wneud y penderfyniad hwn.
- Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr yn fodlon i raddau mawr gyda'u cyfranogaeth yn y cynllun a byddai'r mwyafrif yn debygol o'i argymhell i fusnesau eraill.
- Y tu hwnt i greu swyddi, ychydig iawn o effaith gafodd y cymhelliad ar y dysgwyr eu hunain, a chawsai ei ddefnyddio i raddau mawr i'w osod yn erbyn cyflogau'r prentis.

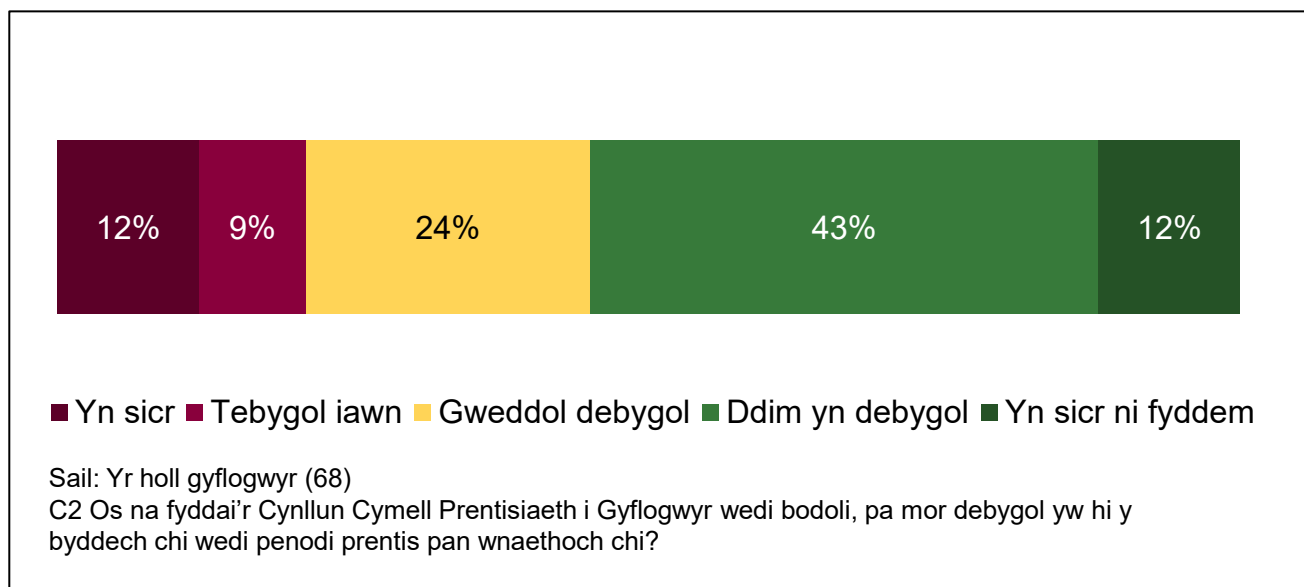
- 7.1 Nod y cymhelliad yw cefnogi busnesau i greu swyddi newydd a recriwtio pobl ifanc 16-19 oed. Felly, mae'n bwysig archwilio effaith y cymhelliad ar benderfyniadau cyflogwyr i recriwtio prentis a chynaliadwyedd y gyflogaeth hon yn unol ag amcanion y strategaeth genedlaethol Ffyniant i Bawb. Mae'r bennod hon yn ymdrin â'r pwyntiau hyn yn eu tro.

Yr effaith ar wneud penderfyniadau

- 7.2 Yn gyffredinol, cafodd y cynnig o gymhelliad ariannol effaith gref ar y mwyafrif o gyflogwyr yn yr arolwg meintiol o ran eu hannog i gymryd prentis: dywedodd 72% nad oedd eu busnes erioed wedi recriwtio prentis na rhoi aelod cyfredol o staff ar brentisiaeth. Mae hyn yn arwydd clir bod y cynllun wedi ymgysylltu'n llwyddiannus â nifer o gyflogwyr sy'n newydd i brentisiaethau.
- 7.3 Fel y gwelir yn Ffigur 3, dywedodd 55% o'r holl gyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg y byddent wedi bod yn annhebygol o recriwtio prentis pan wnaethent os nad oedd y cymhelliad wedi bodoli. Yn wir, byddai 12% yn sicr heb recriwtio prentis heb y cymhelliad.
- 7.4 Ar y llaw arall, byddai 21% yn sicr wedi bod yn debygol neu wedi bod yn debygol iawn o recriwtio prentis beth bynnag fo'r cymhelliad ariannol. Mae hyn yn awgrymu

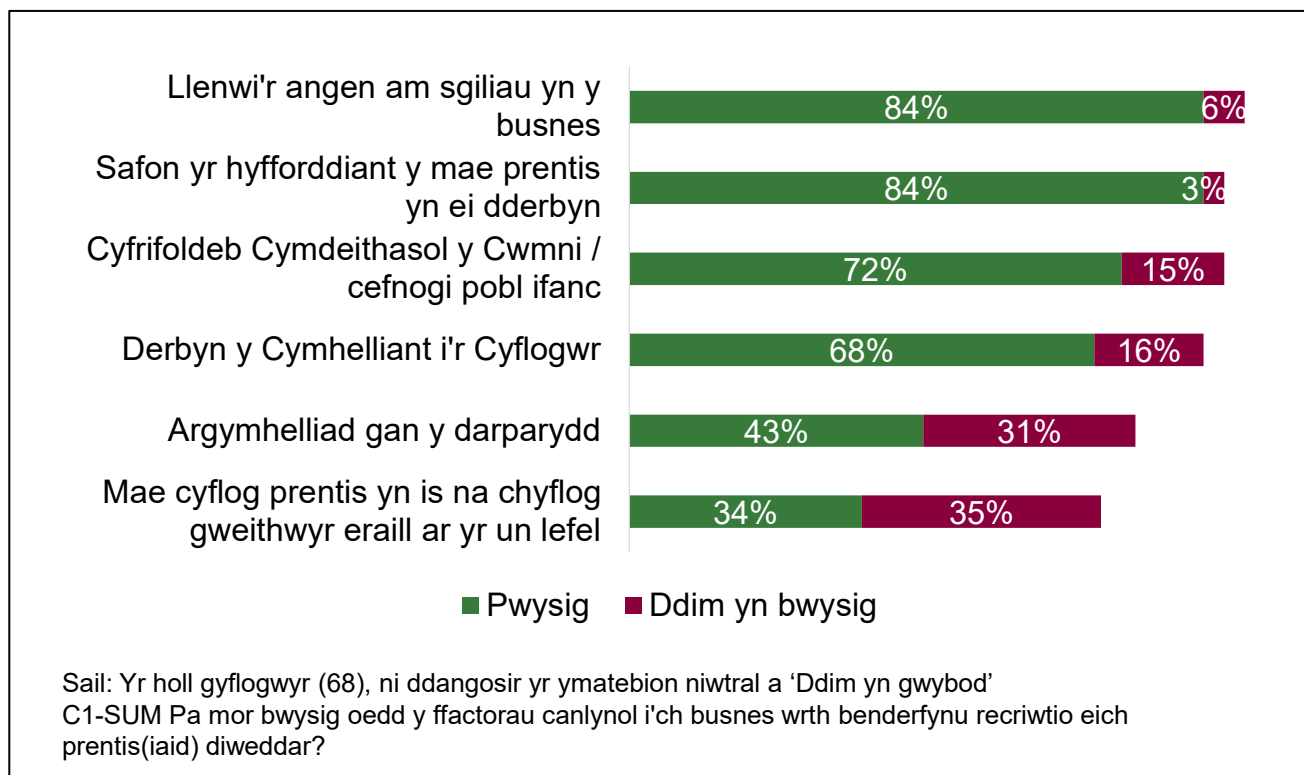
nad oes llawer o ddiffwrwythedd yn gysylltiedig â'r cynllun: h.y. mae nifer fechan o gyflogwyr a fyddai'n sicr wedi gweithredu yn yr un ffordd heb y cymhelliad.

Ffigur 3: Y tebygolrwydd o recriwtio prentis os na fyddai'r cymhelliad wedi bodoli



- 7.5 Wrth edrych dim ond ar gyflogwyr oedd heb gymryd rhan erioed o'r blaen mewn prentisiaethau, dywedodd 58% y byddent wedi bod yn annhebygol o recriwtio prentis, neu'n sicr o fod heb recriwtio prentis, heb y cynllun cymhelliad.
- 7.6 Roedd yr arolwg meintiol yn dangos nad y cymhelliant oedd y ffactor pwysicaf ym mhenderfyniadau'r cyflogwr. Fel y gwelir yn Ffigur 4, er bod 68% wedi dangos bod derbyn y cymhelliad yn ffactor pwysig yn y penderfyniad i recriwtio prentis, ystyriwyd tri ffactor arall yn bwysicach (llenwi anghenion sgiliau, ansawdd yr hyfforddiant, a chyfrifoldeb cymdeithasol).

Ffigur 4: Pwysigrwydd ffactorau yn y penderfyniad i recriwtio prentis(iaid) diweddar



7.7 Mewn cyfweiliadau ansoddol soniodd rhai cyflogwyr eu bod yn ystyried opsiynau eraill i lenwi anghenion sgiliau, megis gweithwyr rhan amser neu dros dro, a bodolaeth y cymhelliad oedd wedi eu darbwylllo i ddilyn y llwybr prentisiaeth. Roedd cyflogwyr eraill yn trafod sut yr oeddent wedi bod yn ystyried cymryd prentisiaid ers amser, ond y cymhelliad oedd wedi rhoi'r hwb terfynol yr oeddent ei angen i gymryd rhan.

'Rhoddodd y cynllun y gic o anogaeth yr oeddwn ei angen [ac roedd y cyllid] yn bwysig iawn o ran gwneud y penderfyniad hwnnw i gymryd prentis.'

Cyflogwr, cwmni gwaith plymwr a gwresogi

7.8 Profodd y cymhelliad yn erfyn gwerthfawr i rai cyflogwyr wrth iddynt roi rhesymau busnes i eraill yn eu sefydliad dros gymryd rhan mewn prentisiaethau. Fel y trafodwyd eisoes, roedd y cymhelliad wedi helpu sylfaenydd elusen fechan i "groesi'r llinell" gydag ymddiriedolwyr. Dywedodd un arall:

'Perswadiais fy mhartneriaid busnes ei fod yn syniad da. Roedden nhw'n amheus iawn. Y cynllun cymhelliad oedd wedi fy helpu i berswadio fy mhartneriaid busnes.'

- 7.9 Fodd bynnag, i rai cyflogwyr, ychydig iawn o effaith gafodd y cymhelliad ar eu penderfyniadau. Er enghraifft, roedd rhai wedi penderfynu'n barod i beidio cymryd prentis ac wedi pennu unigolion addas, ac felly nid oedd y cymhelliad yn ffactor pwysig yn eu penderfyniad.

'Roeddwn yn gwbl barod i gyllido'r prentis, felly roeddwn wedi gwneud yr ymrwymiad hwnnw yn barod [oherwydd] doedd hi ddim yn bosibl i'r cwmni gyflogi person cwbl gymwysedig.'

- 7.10 Roedd darparwyr yn credu bod y cymhelliad wedi cael effaith amrywiol ar benderfyniadau cyflogwyr i recriwtio prentis. Roedd darparwyr oedd â mewnwelediad ehangach i ymateb cyflogwyr i'r cynllun wedi adlewyrchu ar effaith amrywiol y cymhelliad i annog cyflogwyr i gymryd prentisiaid. Am nad oes mecanwaith ffurfiol i gyflogwyr brofi na fyddent yn gallu cyllido prentis, heblaw bod y cyflogwr yn dweud mai dyna'r sefyllfa, nododd cwpwl o ddarparwyr ei bod hi'n anodd iddyn nhw wybod yn bendant a fyddent wedi ymgysylltu mewn prentisiaethau beth bynnag (heb iddynt fod angen cymhelliad ariannol). Roedd teimlad y byddai rhai cyflogwyr wedi gallu cymryd prentis beth bynnag p'un a fydden nhw'n derbyn y cymhelliad ai peidio.

'Dydw i ddim yn dweud nad ydyw wedi helpu rhai cyflogwyr i gymryd prentisiaid – mae wedi helpu - ond byddai rhai o'r cyflogwyr hynny wedi cael prentisiaid beth bynnag.'

'Dydy cyflogwr byth yn mynd i ddweud: 'Byddwn, byddwn wedi eu cymryd nhw heb y cymhelliad' os ydyn nhw'n mynd i gael arian.'

- 7.11 Pan ofynnwyd a oedden nhw wedi gweld cyflogwyr newydd yn cymryd rhan mewn prentisiaethau o ganlyniad i'r cynllun, rhoddodd darparwr AB rywfaint o ddata am hyn. O'r 289 o gyflogwyr yr oeddent wedi eu cynnwys yn y cynllun, doedd 228 ddim wedi recriwtio prentis yn y 5 mlynedd diwethaf. Roedd y darparwr penodol hwn wedi meddwl i gychwyn nad oedd y cynllun wedi denu llawer o gyflogwyr oedd yn newydd i brentisiaethau felly, pan welsant y ffigurau hyn, roeddent yn synnu faint o

gyflogwyr 'newydd' yr oeddent wedi eu denu. Roedden nhw'n credu mai cyflwyniad y cynllun cymhelliad oedd wedi achosi'r cynnydd mewn ymgysylltiad â chyflogwyr newydd.

Cynaliadwyedd cyflogaeth

- 7.12 Gofynnwyd i gyflogwyr yn yr arolwg meintiol a'r cyfweiliadau manwl am statws cyfredol y prentis/prentisiaid yr oeddent wedi eu recriwtio drwy gyfrwng y cynllun. Trafodir canfyddiadau'r cwestiynau hyn yma.
- 7.13 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn ymroddedig i weld y brentisiaeth yn arwain at safle parhaol ar gyfer y prentis: roedd 85% o'r cyflogwyr a arolygwyd wedi bwriadu i'w prentis mwyaf diweddar i gael ei recriwtio drwy'r cynllun ddod yn aelod parhaol o staff. Yn ogystal, roedd 9% yn ansicr. I'r gwrthwyneb, dywedodd 6% nad oedd wedi bod yn fwriad ganddynt i'w prentis mwyaf diweddar i gael ei recriwtio drwy'r cynllun ddod yn aelod parhaol o'r staff.
- 7.14 Roedd gan y mwyafrif o ymatebwyr yr arolwg o leiaf un o'u prentisiaid a gawsent drwy'r cynllun yn dal wrthi'n gwneud eu prentisiaeth (43 allan o 68). Ymysg y gweddill roedd rhaniad gweddol gyfartal rhwng y rheiny oedd ag o leiaf un prentis wedi cwblhau ei raglen ac wedi aros yn y sefydliad (18) a'r rheiny oedd ag o leiaf un nad oedd gyda nhw bellach (16). O'r 16 lle'r oedd y prentis wedi gadael, dywedodd naw bod y prentis wedi gadael ar ôl cwblhau ei brentisiaeth yn llwyddiannus, roedd gan bedwar brentis oedd wedi gadael ar ôl y taliad ond cyn gorffen ei brentisiaeth, ac roedd gan bump brentis a adawodd cyn i'r cyflogwr dderbyn y taliad cymell. Dylid nodi'r posibilrwydd y gallai cyflogwyr gael nifer o brentisiaid gyda gwahanol ganlyniadau.
- 7.15 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr oedd â phrentis oedd yn dal i dderbyn hyfforddiant yn bwriadu cynnig swydd barhaol i'w prentis, ar yr amod bod digon o alw.

'Cyn belled ag y mae gwaith yno, byddaf yn ei gadw. Mae llawer o waith ar hyn o bryd felly hoffwn wneud hynny.'

Cyflogwr, contractwr cynnal a chadw

- 7.16 Y prif ffactorau oedd yn achosi i brentisiaid adael y cwmni ar ôl gorffen y brentisiaeth oedd: perfformiad y prentis, anghenion adnoddau'r cyflogwr a

phenderfyniad y prentis ei hun. O'r un cyflogwr ar bymtheg yn yr arolwg oedd â phrentis oedd wedi gadael, mewn hanner yr achosion (8), penderfyniad y prentis oedd hynny. Mewn pedwar achos, penderfyniad y cyflogwr ydoedd ac mewn pedwar achos, roedd yn benderfyniad ar y cyd. O'r wyth cyflogwr lle'r oedd y cyflogwr yn gyfrannog yn y penderfyniad(au), roedd cymysgedd o resymau pam yr oedd y prentis wedi gadael, gan gynnwys methu fforddio ei gadw, y ffaith bod yr ymgeisydd yn anaddas, a phroblemau disgyblaeth.

- 7.17 Datgelodd y cyfweiliadau ansoddol gymysgedd tebyg o resymau pam fo prentisiaid yn gadael. Roedd un cyflogwr oedd erioed wedi cymryd prentisiaid o'r blaen, yn teimlo y byddai ei sefydliad wedi gallu rhoi mwy o gyfrifoldeb i'w brentisiaid i ddatblygu eu sgiliau yn well ac roedd yn difaru na allai gynnig swyddi parhaol iddynt oherwydd hynny – rhywbeth y byddai'n dysgu ohono wrth gymryd mwy o brentisiaid yn y dyfodol.

'Mewn byd delfrydol, byddem wedi recriwtio'r ddau mewn swyddi rhan amser fyddai'n arwain at rolau llawn amser, ond pan edrychwch ar eu sgiliau, mae'n debyg eu bod yn brin mewn rhai mannau allweddol.'

Cyflogwr, mudiad elusenol

- 7.18 Yn gyffredinol, o ran cadwraeth ar y diwedd, roedd darparwyr yn credu mai ychydig iawn o wahaniaeth oedd rhwng prentisiaid a benodwyd drwy'r cynllun a phrentisiaid ifanc eraill.

'Mae'r niferoedd o ran y gweithwyr sy'n cael eu diswyddo gan gyflogwyr a gweithwyr sy'n gadael [...] wedi aros yn weddol debyg – dydw i ddim yn meddwl bod cyflogwyr wedi cadw pobl os ydyn nhw wedi bod yn anhapus â nhw.'

Darparwr

- 7.19 Yn gyffredinol, roedd hi'n ymddangos nad oedd y cynllun cymell wedi effeithio ar debygolrwydd y prentis o aros mewn cyflogaeth. Dylid archwilio data hanesyddol i ganfod a oedd prentisiaid a gyflogwyd o dan y cynllun hwn yn fwy tebygol o symud ymlaen i gyflogaeth lawn amser na phrentisiaid ifanc yn gyffredinol.

Yr effaith ar ddysgwyr

- 7.20 Un llinell ymholi a gyrchwyd gan y gwaith ymchwil oedd: a oedd derbyn y cynllun wedi cael unrhyw effaith ar y dysgwyr eu hunain, y tu allan i gael eu derbyn ar y

brentisiaeth ei hun? Gallai hynny fod yn gysylltiedig â defnyddio'r cyllid ychwanegol i ddarparu hyfforddiant neu adnoddau ychwanegol ar gyfer y prentis.

- 7.21 Cafodd y cymhelliad ei ddefnyddio'n bennaf i'w osod yn erbyn cyflogau a chostau cyffredinol cael prentis. Dywedodd rhai cyflogwyr bod y cymhelliad yn cael ei ddefnyddio'n gyfan gwbl fel cymhorthdal cyflogau i dalu am y costau i'r busnes o gael y prentis. Roedd un cyflogwr yn difaru peidio gallu defnyddio'r cyllid i roi cyfleoedd i'w brentisiaid. Roedd wedi bod yn bwriadu ei ddefnyddio ar gyfer hyfforddiant ond ni wnaeth hynny oherwydd ei sefyllfa ariannol.

'[I fod yn] hollol onest, dim ond i dalu gweddill y cyflogau ydoedd, [i] lenwi'r twll.'

Cyflogwr, mudiad elusenol

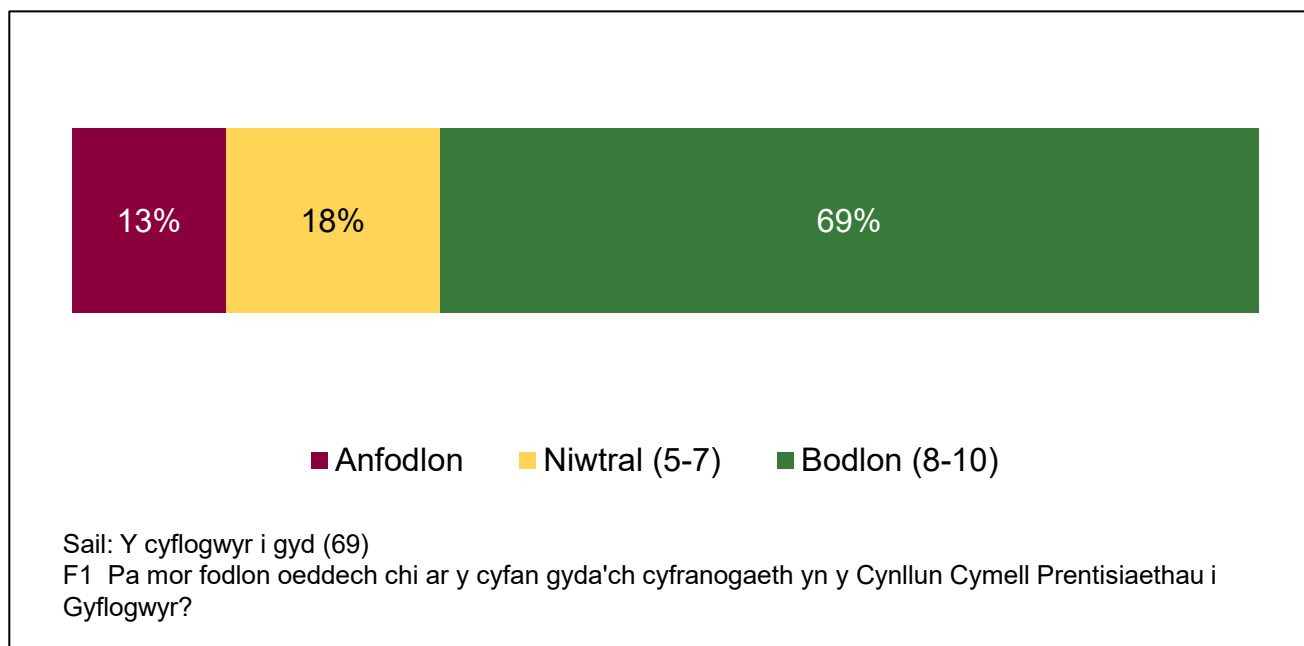
- 7.22 Y costau eraill a nodwyd gan y cyflogwyr fel rhai y bu'n rhai iddynt wario'r cymhelliad arnynt oedd offer, ac yswiriant i'r prentis yrru fan – rhywbeth oedd yn llawer drytach i brentis iau yn ôl dau gyflogwr.
- 7.23 Ond roedd cwpwl o esiamplau lle cafodd y cyllid ei ddefnyddio i wella profiad y prentis. Defnyddiodd un cwmni peirianeg y cyllid ychwanegol i dalu cyflog i'w brentisiaid oedd yn uwch na'r lleiafswm cyflog prentisiaid. Roedd cyflogwr arall wedi defnyddio'r taliad i allu clustnodi mwy o amser staff i hyfforddi ei brentis yn fewnol.
- 7.24 Roedd y mwyafrif o ddarparwyr yn credu mai bach oedd effaith y cymhelliad ar y dysgwyr y tu hwnt i greu cyfle'r brentisiaeth ei hun. Roedd yr holl ddarparwyr bron yn credu bod y taliadau cymhelliad yn cael eu defnyddio i raddau mawr i'w rhoi yn erbyn cost y cyflogau. Dywedodd un bod hynny'n wir mae'n debyg am nad oedd y taliadau wedi eu marchnata i'r ddarparwyr na'r cyflogwyr fel rhywbeth i'w ddefnyddio mewn ffyrdd eraill. Soniodd cwpl ohonynt hefyd bod cynlluniau blaenorol wedi cael eu marchnata fel ad-daliadau cyflog, felly roedd cynsail i gyflogwyr ddefnyddio'r cymhelliad yn y ffordd yma.

Bodddhad gyda'r cynllun a'r tebygolrwydd y byddai pobl yn ei argymell

- 7.25 Yn yr arolwg meintiol hefyd gofynnwyd i gyflogwyr pa mor debygol y bydden nhw o argymell y cynllun i fusnes arall oedd yn ystyried cymryd prentisiaid a'u bodddhad gyda'r cynllun cymell yn gyffredinol.

7.26 Soniodd cyflogwyr yn yr arolwg meintiol am lefel gref o foddhad gyda'r cynllun, gyda 69% yn teimlo'n fodlon gyda'u cyfranogaeth yn y cynllun (cyfradd o 8-10 ar raddfa o 0-10).

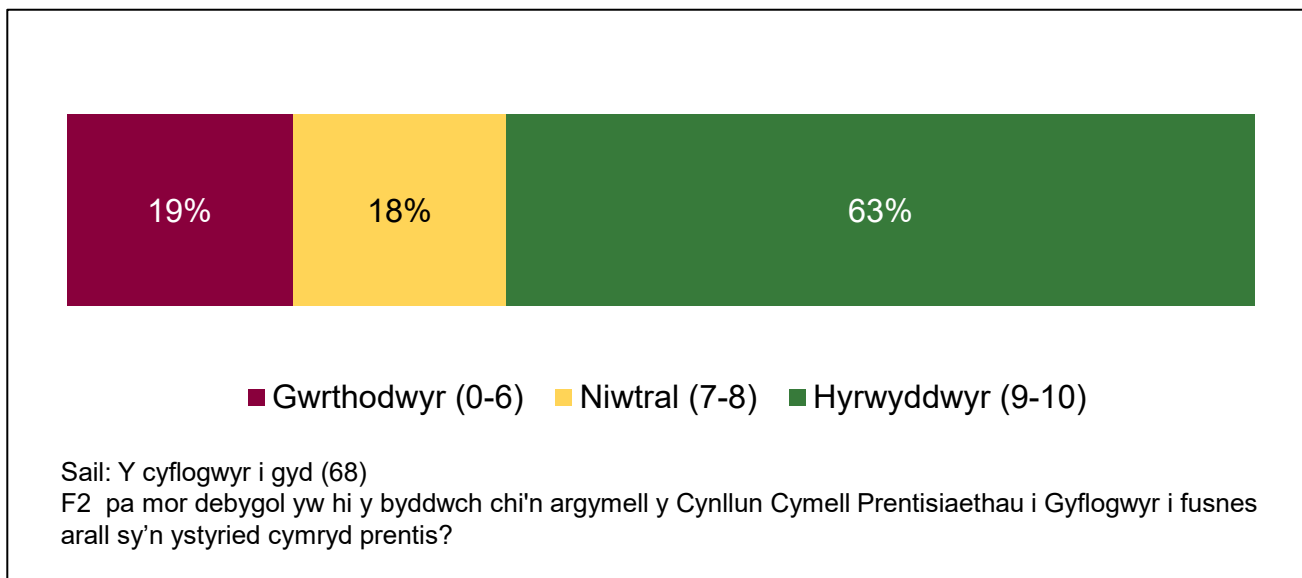
Ffigur 5: Y boddhad cyffredinol gyda'r gyfranogaeth yn y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr



7.27 Gofynnwyd i ymatebwyr hefyd pa mor debygol oedd hi y byddent yn argymhell y cynllun i fusnes arall ar raddfa o 0-10 lle mae '0' yn 'annhebygol iawn' a '10' yn 'debygol iawn'.

7.28 Yn gyffredinol, roedd 63% o'r cyflogwyr a arolygwyd yn debygol o argymhell y cynllun cymell i gyflogwr arall oedd yn ystyried cymryd prentis.

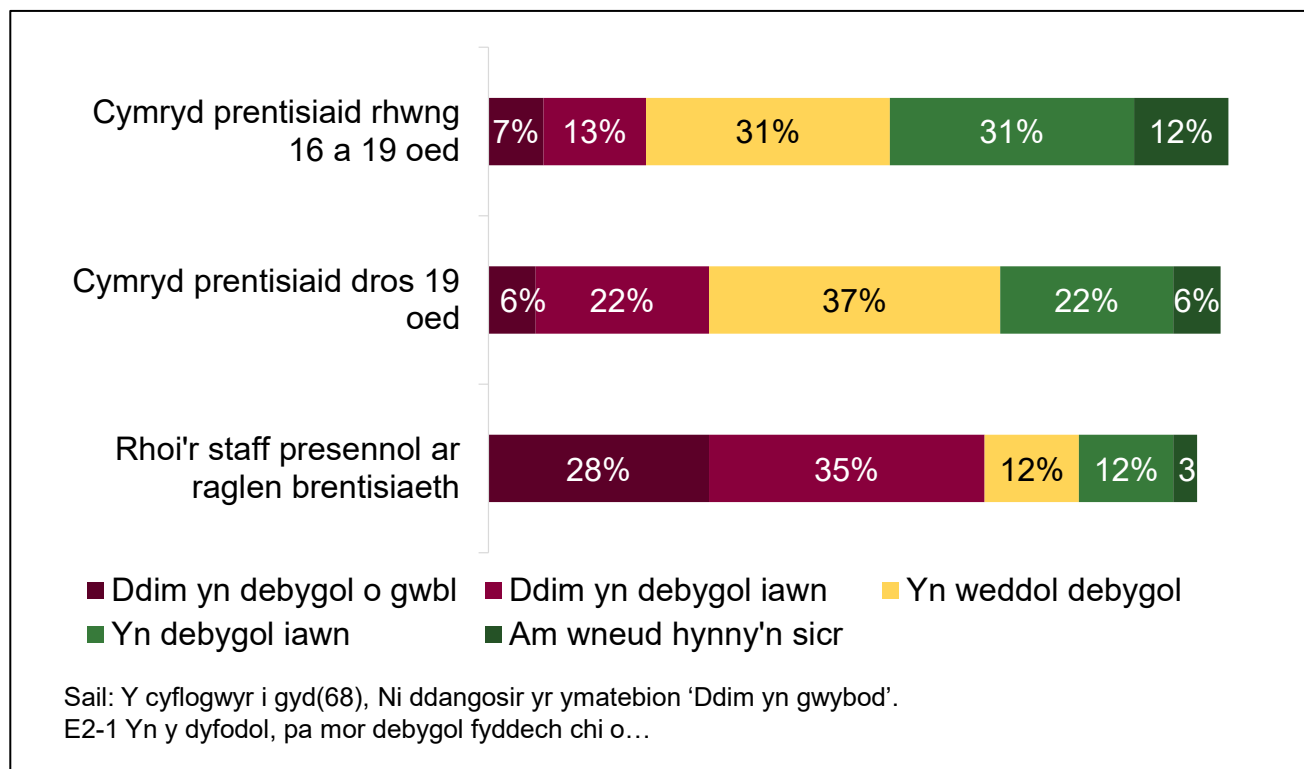
Ffigur 6: Y tebygolrwydd o argymell y cynllun i fusnes arall oedd yn ystyried prentisiaid



Y tebygolrwydd o recriwtio rhagor o brentisiaid

- 7.29 Yn gyffredinol, roedd 28% o ymatebwyr yr arolwg wedi cymryd un neu fwy o brentisiaid ers cymryd rhan yn y cynllun cymell cyflogwyr. Er bod 72% heb gymryd rhagor o brentisiaid, dylid nodi bod y mwyafrif o'r rheiny oedd heb gymryd prentisiaid ychwanegol (29 o 49 cyflogwr) yn dal â phrentisiaethau'n mynd rhagddynt.
- 7.30 Gofynnwyd i'r ymatebwyr pa mor debygol oedd hi y byddent yn cymryd rhan mewn prentisiaethau yn y dyfodol; mae'r canlyniadau hyn i'w gweld yn Ffigur 7. Yn gyffredinol, dywedodd 12% y byddent yn sicr yn cymryd prentisiaid 16-19 oed yn y dyfodol, gyda 31% pellach yn dweud y byddent yn "debygol iawn" a 31% yn "weddol debygol" o wneud. Mae hyn yn uwch na'r tebygolrwydd o gymryd prentisiaid dros 19 oed (byddai 6% yn bendant yn gwneud, byddai 22% yn debygol iawn o wneud, a byddai 37% yn weddol debygol).

Ffigur 7: Y tebygolrwydd o ymgysylltu ymhellach mewn prentisiaethau



- 7.31 Dywedodd rhai pobl a gyfwelwyd y byddai'r cymhelliad yn ffactor yn eu penderfyniad i barhau i gynnig prentisiaethau. Roedd un cyflogwr elusen a ddefnyddiodd y cymhelliad i ddarbwylo ymddiriedolwyr wedi rhoi ffigur i hyn - roedd yn amcangyfrif y byddai ymddiriedolwyr, gyda'r cymhelliad:

'90-100% yn fwy tebygol o gymeradwyo un neu ddau o brentisiaid ychwanegol, hebdo mae'n debyg y byddai'r tebygolrwydd oddeutu 50-60%.'

Cyflogwr, mudiad elusenol

- 7.32 Roedd nifer o gyflogwyr yn nodi bod cymryd rhan yn y cynllun cymhelliad wedi bod yn "*brofiad diffwdan*" felly byddent yn ystyried recriwtio prentis arall yn y dyfodol os byddai cymhelliad yn dal i fod ar gael.

Y rhesymau am fod yn annhebygol o gymryd prentisiaid yn y dyfodol

- 7.33 Yn yr arolwg hwn, gofynnwyd i gyflogwyr a ddywedodd eu bod yn annhebygol o gynnig prentisiaethau yn y dyfodol, beth oedd eu rhesymau am hynny. O'r tri ar ddeg o gyflogwyr a roddodd ymateb, soniodd nifer o gyflogwyr am brofiadau negyddol gyda'r prentis a gawsent drwy'r cynllun, gyda chwpl yn dweud y byddai

diffyg profiad prentisiaid ifanc yn ffactor mewn penderfyniadau yn y dyfodol am recriwtio prentisiaid ifanc. Soniodd eraill na allai cyflogwr bach fforddio'r amser yr oedd ei angen i hyfforddi'r unigolyn, neu nad oedd digon o waith i gyfiawnhau cymryd gweithiwr ychwanegol.

'Fel band un dyn rwy'n deall fy nghyfyngiadau erbyn hyn o ran darparu ar gyfer gofynion hyfforddi ac hefyd anghenion prentis ifanc.'

Masnachwr unig, sector amaeth (arolwg meintiol)

- 7.34 Roedd un cyflogwr nad oedd yn ystyried cynnig prentisiaethau yn y dyfodol wedi sôn am brofiad negyddol gyda'r darparwr hyfforddiant. Roedd y cyflogwr yn teimlo bod y darparwr yn gwrthod cyfathrebu pan oedd yn ceisio codi pryderon am berfformiad y prentis. Dim ond un cyflogwr soniodd am ei brofiadau gyda'r cynllun ei hun fel rheswm am beidio bod yn debygol o gymryd rhan mewn prentisiaethau yn y dyfodol. Roedd yn teimlo mai'r pethau fyddai'n ei ddarbwylllo i beidio ymgysylltu fyddai diffyg eglurder ynghylch y broses daliadau, yr amser i'w sefydlu (oedd yn ei wthio i'r ffenestr dalu is) ac anawsterau gyda'r darparwr hyfforddiant yn anfon taliad ato.
- 7.35 I grynhoi, mae rhywfaint o dystiolaeth i awgrymu bod y cynllun cymhelliad wedi denu cyflogwr sy'n newydd i brentisiaethau yn llwyddiannus ac wedi ail-ymgysylltu'r rheiny oedd heb gyfranogi'n ddiweddar. Roedd hyn yn ffactor pwysig ym mhenderfyniadau'r cyflogwyr a gymerodd ran yn yr ymchwil hwn. Byddai'r mwyafrif o gyflogwyr yn yr arolwg meintiol, ac mewn cyfweiliadau ansoddol, yn fodlon gyda'r cynllun, byddent yn ei argymhell a byddent yn debygol o recriwtio prentisiaid ifanc eto yn y dyfodol.

8. Casgliadau

- 8.1 Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canlyniadau gwaith ymchwil oedd yn archwilio effeithiolrwydd, effaith ac effeithioldeb y Cynllun Cymell Prentisiaethau i Gyflogwyr ar gyfer y cyfnod Awst 2017 hyd Mai 2019. Roedd yn cynnwys cyfweiliadau manwl gyda'r darparwyr a'r cyflogwyr oedd yn cymryd rhan ac arolwg ar-lein o 68 o gyflogwyr oedd wedi cymryd prentisiaid drwy gyfrwng y cynllun,
- 8.2 Yn gyffredinol, doedd 72% o'r busnesau bach a chanolig a ymatebodd i'r arolwg meintiol erioed wedi recriwtio prentis o'r blaen, a dywedodd 55% na fyddent wedi cymryd prentis yn sicr (12%) neu byddai hynny wedi bod yn annhebygol iawn (43%) heblaw am y taliad cymell. Ar y llaw arall, dywedodd 21% o'r busnesau bach a chanolig a arolygwyd naill ai y byddent yn sicr wedi cymryd prentis neu y byddai hynny wedi bod yn debygol iawn (9) hyd yn oed heb y cymhelliad.
- 8.3 Mewn cyfweiliadau ansoddol gyda'r darparwyr, cydnabuwyd ei bod hi'n anodd yn aml iawn i farnu a fyddai'r cyflogwyr hynny a gymerodd ran yn y cynllun wedi methu recriwtio prentis yn ddi-os heb y cymhelliad ariannol
- 8.4 Er bod derbyn y cymhelliad yn rheswm pwysig am gymryd prentis i 68% o gyflogwyr a atebodd yr arolwg, soniwyd am ffactorau eraill fel rhai pwysig: llenwi bylchau sgiliau (84%), ansawdd yr hyfforddiant i brentisiaid (84%) a chyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol a chefnogi pobl ifanc (72%).
- 8.5 Yn gyffredinol, dywedodd 85% o gyflogwyr yn yr arolwg meintiol eu bod (ar adeg y recriwtio) wedi bwriadu cyflogi'r prentis(iaid) a gymerwyd ganddynt drwy'r cynllun mewn rôl barhaol o fewn eu cwmni pan fyddent wedi cyflawni, ac roedd 9% arall yn ansicr. I'r gwrthwyneb, cyfaddefodd 6% nad oeddent wedi bwriadu gwneud hynny.
- 8.6 Gofynnodd yr arolwg meintiol i gyflogwyr hefyd am statws cyfredol eu prentis(iaid) a gawsent drwy gyfrwng y cynllun cymell. Y canlyniad a nodwyd amlaf oedd bod prentisiaid yn dal ar y brentisiaeth (43 allan o 68 o gyflogwyr). Yn gyffredinol, dywedodd 16 o gyflogwyr nad oedd o leiaf un o'r prentisiaid a recriwtiwyd drwy'r cynllun yn gweithio iddynt bellach. Yn hanner yr achosion (wyth achos) penderfyniad y prentis ei hun ydoedd i adael; mewn pedwar achos, penderfyniad y cyflogwr ydoedd ac mewn pedwar achos arall roedd wedi bod yn benderfyniad ar y

cyd. O ran pryd yr ymadawodd y prentisiaid, mae'n ymddangos bod hyn wedi ei rannu'n gyfartal rhwng 'ar ôl cwblhau'r brentisiaeth' (a ddigwyddodd mewn naw busnes bach a chanolig) a chyn cwblhau (saith).

- 8.7 O ran sut mae'r cynllun yn gweithredu, soniodd darparwyr mewn cyfweiliadau ansoddol am rai problemau torri dannedd ar y cychwyn. Roedd yr esiamplau'n cynnwys diffyg eglurder ynglŷn â phwy oedd yn gyfrifol am wirio cymhwysedd y cyflogwr, rheoli disgwyliadau'r cyflogwyr ynghylch amseroldeb y taliad a'r ffaith nad oeddent wedi deall y gofynion gweinyddol yn llawn. Achosodd y materion hyn rai anghyfleusterau gweddol fach ar y cychwyn, ond mae pobl yn eu deall nhw'n dda erbyn hyn.
- 8.8 Ychydig o ddarparwyr sydd fel petaent yn hybu'r cynllun yn weithredol fel ffordd o ddenu busnesau bach a chanolig. Mae nifer o resymau am hyn, megis sicrhau bod disgwyliadau'r cyflogwyr yn realistig (gall rhai dybio eu bod yn gymwys ar gyfer y cynllun cyn cyflawni'r holl feini prawf cymhwysedd) a pheidio denu cyflogwyr sydd â diddordeb yn y cymhelliad ariannol yn unig, yn hytrach na chyflogwyr sydd eisiau cefnogi prentisiaid. Felly roedd darparwyr yn tueddu i drafod y cymhelliad gyda chyflogwyr dim ond pan oedd hi'n ymddangos bod ganddynt ddiddordeb mewn cymryd prentis.
- 8.9 Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr a gymerodd ran yn meddwl bod ansawdd ac argaeledd yr wybodaeth am y cynllun cyn gwneud cais yn rhagorol (24%) neu'n dda (37%), o'i gymharu â 16% oedd yn meddwl ei fod yn wael.
- 8.10 Cododd canfyddiadau tebyg mewn perthynas â'r broses ymgeisio: rhoddodd 64% sgôr o ragorol neu dda i'r prosesau gweinyddol (o'i gymharu â 15% a'u sgoriodd yn wael), ac roedd 66% yn meddwl bod yr amser aros ar gyfer cymeradwyo'n rhagorol neu'n dda (o'i gymharu â 9% oedd yn ei ystyried yn wael).
- 8.11 Yn y trafodaethau ansoddol gyda chyflogwyr, roedd rhai yn anhapus â'r oedi gyda'r taliad cymhelliad gan y darparwr (roedd rhai wedi aros blwyddyn neu'n hirach am daliad ac wedi gorfod mynd ar ôl y darparwr ynghylch y mater).
- 8.12 Roedd rhai darparwyr yn teimlo bod y prosesau gweinyddol sy'n ofynnol yn y cynllun yn defnyddio llawer o adnoddau, a byddent yn amharod i'w hybu yn

ehangach i gyflogwyr heb gymhorthdal ariannol gan Lywodraeth Cymru. Er mai cyfrifoldeb darparwyr yw hi i ddarparu gwybodaeth ynglŷn â sut i gefnogi prentisiaid, roedd rhai darparwyr yn teimlo y gallai Llywodraeth Cymru wneud mwy i gyflenwi gwybodaeth yn uniongyrchol i fasnachwyr unig a microfusnesau,

8.13 Ymysg yr argymhellion eraill gan ddarparwyr a chyflogwyr i wella'r cynllun, os byddai'n cael ei barhau, roedd:

- Dileu'r taliadau gwahaniaethol (h.y. dau werth taliad o £2,500 a £3,500) sydd, mae'n ymddangos, heb gael fawr effaith, neu ddim effaith o gwbl, ar ymddygiad.
- Ystyried ehangu ystod oed y cynllun o 16-19 i 16-24 er mwyn cynyddu'r potensial i'r cynllun ddenu prentisiaid ifanc.

8.14 Gofynnwyd i'r cyflogwyr yn yr arolwg meintiol hefyd a fyddai eu profiad o'r cynllun yn peri iddynt gymryd prentisiaid ifanc eto.

- Roedd 28% wedi cymryd prentis arall yn barod
- Dywedodd 12% y byddent yn sicr yn cymryd prentisiaid 16-19 oed yn y dyfodol (dywedodd 31% hefyd bod hyn yn debygol iawn), tra bo 6% wedi dweud eu bod yn sicr yn bwriadu recriwtio prentisiaid dros 19 oed (dywedodd 22% bod hyn yn debygol iawn).

Cyfeiriadau

Comisiwn Ewropeaidd (2017) [*User Guide to the SME Definition*](#). Lwcsembwrg: Swyddfa Cyhoeddiadau yr Undeb Ewropeaidd

Gwefan Gyrfa Cymru (2017) [*Twf Swyddi Cymru*](#)

Llywodraeth Cymru (2017) [*Cysoni'r model prentisiaethau ag anghenion economi Cymru*](#). Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2017) [*Dysgu seiliedig ar waith: manyleb y rhaglen a chanllawiau*](#) [Fersiwn 4.0]. Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2017) [*Ffyniant i Bawb: Y Cynllun Gweithredu ar yr Economi*](#). Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2017) [*Ffyniant i Bawb: Y Strategaeth Genedlaethol*](#). Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2018) [*Cynllun Cyflogadwyedd*](#). Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Atodiad A: Proffil y cyflogwyr a ymatebodd i'r arolwg meintiol

Sector y cyflogwr	n=68
Adeiladu	26%
Peirianeg	18%
Gweithgynhyrchu	7%
Hamdden, Chwaraeon a Theithio	7%
Rheolaeth a Phroffesiynol	6%
Manwerthu a Gwasanaeth y Cwsmer	6%
Gwallt a Harddwch	4%
Gofal Iechyd a Gwasanaethau Cyhoeddus	3%
Cludiant	1%
Gweinyddu Busnes	1%
Maint y cyflogwr	
Busnesau micro (1-9)	78%
Bach (10-50)	21%
Canolig neu fawr (50+)	1%
Rhanbarth	
Gogledd Cymru	35%
Canolbarth Cymru	28%
De Ddwyrain Cymru	22%
De Orllewin Cymru	21%
Cyfranogaeth flaenorol mewn prentisiaethau	
Heb gymryd prentis cyn y cynllun	72%
Wedi cymryd prentis o'r blaen cyn y cynllun	26%