



RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

47/2021

DYDDIAD CYHOEDDI:

13/07/2021

Gwerthusiad o Raglen ReAct III (2015-2019): Astudiaethau Achos

Gwerthusiad o Raglen ReAct III (2015-2019): Astudiaethau Achos

Awduron: Endaf Griffiths, Dr Tom Marshall, Paula Gallagher, Sam Grunhut

Adroddiad yr Ymchwil Llawn: Griffiths, E., Marshall, T., Gallagher, P., Grunhut, S. (2020). *Gwerthusiad o Raglen ReAct (2015–2019): Prif Adroddiad*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth 47/2021. Ar gael yn: : <https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-raglen-react-iii-2015-2019>



Barn yr ymchwilwyr a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid yw o reidrwydd yn farn Llywodraeth Cymru.

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â:

Dr Kim Wigley

Uwch Swyddog Ymchwil

Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E: cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru

T: 0300 062 8788

Tabl cynnwys

Rhestr ffigurau	2
1. Cyflwyniad	4
2. Astudiaethau achos o unigolion a gefnogwyd	6
3. Astudiaethau achos o fusnesau a gefnogwyd	11
4. Astudiaethau achos o sefyllfaoedd dileu swyddi	15
5. Casgliad	64

Rhestr ffigurau

Ffigur 4.1: Bodlonrwydd â'r gefnogaeth gyffredinol oedd ar gael (graddfa o 0 i 4, lle mae 4 yn fodlon iawn)	20
Ffigur 4.2: Effaith ganfyddedig y dileu swyddi ar iechyd meddwl y rhai a gollodd eu swydd	23
Ffigur 4.3: Effaith arweiniad Gyrfa Cymru ar y rheiny a'i cafodd	26
Ffigur 4.4: A wnaeth cefnogaeth Gyrfa Cymru arwain pobl i ymgeisio am swyddi mewn rolau a sectorau gwahanol?	28
Ffigur 4.5: Ymwybyddiaeth o ReAct a'r defnydd arno ymysg cyfranogwyr yr arolwg	29
Ffigur 4.6: Rhesymau dros beidio cymryd rhan yn ReAct. Ymatebion wedi'u codio. Nifer yr ymatebwyr	30
Ffigur 4.7: Rhesymau dros beidio â defnyddio Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr ReAct. Ymatebion wedi'u codio	32
Ffigur 4.8: Barn cyfranogwyr am fudd y cwrs a wnaed gyda chefnogaeth Grant Hyfforddiant Galwedigaethol	35
Ffigur 4.9: I ba raddau wnaeth y cwrs hyfforddi eich helpu i gael eich cyflogaeth bresennol?	37
Ffigur 4.10: Y farn gyffredinol am werth ReAct ar raddfa o 0 (isel) i 4 (uchel). Nifer yr ymatebwyr	37
Ffigur 4.11: Ydych chi'n credu fod dileu eich swydd wedi cael effaith ar eich iechyd meddwl neu iechyd corfforol? Os ydych, disgrifiwch unrhyw effeithiau arnoch. Ymatebion wedi'u codio	45
Ffigur 4.12: Pa rai o'r cymorth canlynol a gynigiwyd i chi ar ôl i chi gael gwybod am ddileu eich swydd? Nawr dewiswch y cymorth a ddefnyddioch neu'r digwyddiadau yr aethoch iddynt. Nifer yr ymatebion	46
Ffigur 4.13: Gan feddwl am Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct, beth wnaeth i chi benderfynu gwneud yr hyfforddiant penodol hwn? Nifer yr ymatebion, wedi'u codio	47
Ffigur 4.14: Disgrifiwch y brif ffordd yr ydych wedi elwa o ganlyniad i'r hyfforddiant. Nifer yr ymatebion, wedi'u codio	49
Ffigur 4.15: Pa un o'r canlynol sy'n cyfleu orau eich sefyllfa ar hyn o bryd? Nifer yr ymatebion	54
Ffigur 4.16: Ydych chi'n credu fod dileu eich swydd wedi cael effaith ar eich iechyd meddwl neu iechyd corfforol? Disgrifiwch unrhyw effeithiau arnoch. Ymatebion wedi'u codio	55

Ffigur 4.17: Gan feddwl am Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct, beth wnaeth i chi benderfynu gwneud yr hyfforddiant penodol hwn? Beth oeddech chi'n gobeithio ei gael ohono? Wedi'i godio	56
Ffigur 4.18: Pa un o'r canlynol sy'n cyfleu orau eich sefyllfa ar hyn o bryd?	59
Ffigur 4.19: Pa rai o'r cymorth canlynol a gynigiwyd i chi ar ôl i chi gael gwybod am ddileu eich swydd? Nawr dewiswch y cymorth a ddefnyddioch neu'r digwyddiadau yr aethoch iddynt	60

1. Cyflwyniad

- 1.1 Comisiynodd Llywodraeth Cymru gwmni Wavehill, yn gweithio ar y cyd â'r Sefydliad Dysgu a Gwaith, i gynnal gwerthusiad o'u rhaglen ReAct fel y bu'n gweithredu o 2015 hyd at ddiwedd 2019 (sef ReAct III yn ffurfiol).
- 1.2 Cwblhawyd yr ymchwil ar gyfer y gwerthusiad hwn, gan gynnwys yr astudiaethau achos yn yr adroddiad, cyn i bandemig COVID-19 ddechrau yng Nghymru yn 2020. Nid oes cyfeiriad yn yr adroddiad, felly, at effaith y pandemig.
- 1.3 Prif nod y gwerthusiad oedd asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith rhaglen ReAct yn ystod y cyfnod dan sylw. Mae'r astudiaethau achos yn yr adroddiad hwn yn ategu'r prif adroddiad gwerthuso, a gyhoeddwyd ar wefan Llywodraeth Cymru.
- 1.4 Mae'r astudiaethau achos yn ymwneud ag (a) unigolion a gefnogwyd gan ReAct, (b) busnesau a gefnogwyd, ac (c) pedwar achos o ddileu swyddi a ddigwyddodd yn ystod y cyfnod gwerthuso.
- 1.5 Pwrpas yr astudiaethau achos hyn yw cael gwybod rhagor am y rhaglen o safbwynt y cyfranogwyr, boed yn fusnes neu'n unigolyn. Mae hyn yn cynnwys y profiad o ddefnyddio'r rhaglen, yn ogystal â buddion y cymorth. Yna mae astudiaethau achos o sefyllfaoedd dileu swyddi yn archwilio ac yn cyferbynnu pedair sefyllfa dileu swyddi a ddigwyddodd yn ystod y gwerthusiad, a'r astudiaethau hyn yn cwmpasu natur y dileu swyddi a ddigwyddodd, y gefnogaeth a roddwyd, yn ogystal â pha mor effeithiol y teimlwyd oedd y gefnogaeth honno.

Trosolwg o raglen ReAct

- 1.6 Mae'r canlynol yn drosolwg byr o raglen ReAct; fe'i cyflwynir yn fanylach yn y prif adroddiad gwerthuso. Mae'r trosolwg wedi'i gynnwys yma er hwylustod.
- 1.7 Mae ReAct yn cynnig cefnogaeth i bobl y mae eu swydd wedi cael ei dileu neu sydd o dan rybudd y bydd eu swydd yn cael ei dileu. Ei nod yw cael gwared ar rwystrau i gael gwaith newydd. Mae ei ffocws ar ymateb yn gyflym ac yn gadarnhaol i sefyllfaoedd dileu swyddi trwy gyfres o fesurau sydd wedi'u cynllunio i liniaru effeithiau negyddol dileu swydd a rhoi'r sgiliau angenrheidiol i unigolion yr effeithir arnynt er mwyn iddynt gael cyflogaeth newydd, gynaliadwy yn yr amser byrraf posibl.

1.8 Mae tri llinyn i'r rhaglen:

- a) Grant hyfforddiant galwedigaethol ar gyfer pobl sydd angen diweddarau eu sgiliau er mwyn dychwelyd i fyd gwaith.
- b) Cefnogaeth ychwanegol i helpu i gael gwared ar unrhyw rwystrau i hyfforddiant galwedigaethol (e.e. teithio rhesymol, gofal plant, llety, ac offer arbennig ar gyfer cyfranogwyr sydd ag anghenion ychwanegol).
- c) Cyfraniad at gyflogau a help gyda chostau hyfforddi ar gyfer cyflogwyr sy'n recriwtio.

1.9 Mae ReAct yn rhaglen Llywodraeth Cymru sydd wedi'i chynnal trwy Gyrfu Cymru.¹ Mae Gyrfu Cymru yn asesu lefel sgiliau pob gweithiwr sy'n colli ei swydd ac yn paru'r sgiliau hynny â rhai y mae cyflogwyr sy'n recriwtio yn y cyffiniau yn chwilio amdanynt. Pan welir bylchau sgiliau, mae Gyrfu Cymru yn cefnogi unigolion i wneud cais i Lywodraeth Cymru am gyllid ReAct i gael Hyfforddiant Galwedigaethol i helpu i ddiweddarau eu sgiliau a'u cynorthwyo i fynd yn ôl i'r gwaith. Mae cyflogwr yn gwneud cais ar wahân, yn uniongyrchol i Lywodraeth Cymru, am gymorth ariannol ar gyfer costau cyflogau a hyfforddi pan fyddant yn cyflogi unigolyn a gefnogir gan ReAct.

1.10 Mae ReAct yn rhaglen ledled Cymru gyfan a reolir ac a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Mae Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) yn ariannu gweithredu'r rhaglen yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, gyda Llywodraeth Cymru yn ei hariannu'n llwyr yng ngweddill Cymru.

Strwythur yr adroddiad

1.11 Mae penodau 2 i 4 yn cyflwyno astudiaethau achos am unigolion a gefnogwyd gan y rhaglen, y busnesau a gefnogwyd, ac yna pedair enghraifft o ddileu swyddi, yn y drefn honno. Wedi hynny, mae pennod 5 yn dwyn ynghyd y casgliadau allweddol y gallwn ddod iddynt o'r astudiaethau achos. Cyflwynir y fethodoleg a ddefnyddiwyd i ddewis ac yna llunio'r astudiaethau achos ar ddechrau pob pennod.

¹ Trwy'r Porth Sgiliau i Oedolion ar y dechrau ac yna trwy Cymru'n Gweithio, a lansiwyd yn ffurfiol ar 1 Mai 2019.

2. Astudiaethau achos o unigolion a gefnogwyd

Cyflwyniad

- 2.1 Ar gyfer y gwerthusiad hwn, roedd yr ymgynghori ag unigolion a gefnogwyd gan ReAct wedi cynnwys arolwg dros y ffôn a chyfweliadau manwl, lled-strwythuredig. Roedd yr arolwg dros y ffôn wedi holi 1,155 o gyfranogwyr² a chynhaliwyd cyfweliadau manwl pellach â 50 o gyfranogwyr (ac o'r rhain y codwyd yr astudiaethau achos isod).
- 2.2 Dewiswyd yr astudiaethau achos hyn oherwydd eu bod oll yn dangos unigolion a oedd wedi ymgysylltu â ReAct i gael gwahanol fath o gyflogaeth. Defnyddiodd Dewi ei hyfforddiant i gael cyflogaeth amser llawn, defnyddiodd Helen ei hyfforddiant i chwilio am gyflogaeth ran-amser, a defnyddiodd Paul ei gefnogaeth ReAct i helpu ei hun i sefydlu ei fusnes ei hun. Newidiwyd enwau'r unigolion dan sylw rhag datgelu pwy ydynt.

Astudiaeth achos un: Dewi

- 2.3 Roedd Dewi wedi bod yn rheolwr systemau mewn prifysgol fawr yng Nghymru ers 17 mlynedd. Daeth ei swydd i ben pan gyfunwyd adrannau systemau ac ariannol y brifysgol er mwyn arbed arian. Roedd colli ei swydd wedi effeithio'n fawr ar ei iechyd meddwl, ac am amser hir roedd yn flin ac yn ddig wrth Lywodraeth Cymru, yn ogystal â'r brifysgol, am ganiatáu i'r uno fynd rhagddo. Roedd colli ei swydd wedi gwneud iddo deimlo bod ei waith ef, yn ogystal â gwaith ei gydweithwyr am nifer o flynyddoedd, wedi golygu dim.
- 2.4 Ar ôl i'w swydd gael ei dileu, canfu Dewi nad oedd ganddo'r hyder i wneud dim byd, heb sôn am chwilio am waith. Fodd bynnag, dywedodd fod siarad â phobl eraill a gollodd eu swyddi ar yr un pryd ag ef wedi bod yn fuddiol. Ei gyn-gydweithwyr a oedd wedi cynghori Dewi i gysylltu â Gyrfa Cymru ynghylch rhaglen ReAct, er ei fod ar y dechrau yn llawn amheuan amdani:

“Ro'n i'n amheus, yn meddwl yn siŵr y byddai'n union fel cyfweliadau gyrfaedd yn yr ysgol, ond roedden nhw'n wych i ddweud y gwir. Rwy'n credu bod pawb a gollodd eu swydd bryd hynny wedi'u hatgyfeirio'n awtomatig at Gyrfa Cymru.”

² Arolwg yr ESF o'r Bobl a Adawodd yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, a Holiadur Cyfranogwyr ReAct mewn rhannau eraill o Gymru (y ddau yn defnyddio'r un offer ymchwilio).

- 2.5 Daeth yn fwy hyderus am y rhaglen ar ôl siarad â Gyrfa Cymru am y llwybrau a oedd ar gael iddo yn ogystal â sut y byddai'r gwaith papur a'r hyfforddiant yn gweithio. Yn dilyn trafodaeth, penderfynodd wneud hyfforddiant ar reoli gwasanaethau a phrosiectau.
- 2.6 Ar ôl cwblhau'r hyfforddiant, cafodd Dewi gyflogaeth amser llawn barhaol fel dadansoddwr. Disgrifiodd Dewi ei swydd newydd fel un debyg i'w waith blaenorol ond gyda rhai gwahaniaethau sylweddol, gan gynnwys gostyngiad mewn cyflog o £42,000 y flwyddyn i £26,000. Canfu arolwg cyfranogwyr ReAct nad yw gostyngiad mewn cyflog yn anghyffredin ymhlith y rhai sy'n dychwelyd i gyflogaeth ar ôl i'w swydd gael ei dileu. Yn aml, mae hyn oherwydd bod angen i'r unigolion ddod o hyd i swydd cyn gynted â phosibl, sy'n golygu eu bod yn fodlon derbyn cyflog is.
- 2.7 Credai Dewi fod ei hyfforddiant trwy ReAct wedi bod yn bwysig iddo gael ei swydd a bod yr hyfforddiant hefyd yn rhoi modd iddo gyflawni ei swydd i safon uwch nag y byddai fel arall. Yn ogystal, teimlai fod ei hyfforddiant yn rhoi modd iddo ddod â safbwyntiau newydd i'r prosesau cyfredol a ddefnyddir yn ei waith a'i fod, oherwydd hyn, wedi gallu symleiddio nifer ohonynt:
- “O ran rheoli gwasanaeth, mae fy [sgiliau] trefnu yn wael, felly mae hyn yn help mawr, ac, yn fy mhen, gallaf flaenoriaethu materion nad yw pobl eraill yn gallu ei wneud ac asesu effaith y pethau rwy'n eu gwneud.”
- 2.8 Heblaw am gael cyflogaeth, roedd Dewi hefyd wedi gallu ailadeiladu'r hyder a gollodd yn dilyn colli ei swydd, a lleddfu'r iselder ysbryd a'r teimladau di-werth yr oedd yn eu cael.
- 2.9 Wrth feddwl am ei brofiad, credai fod sawl ffordd y gellid bod wedi'i wella. Yn gyntaf, roedd o'r farn y dylai fod yn orfodol i bobl ymweld â Gyrfa Cymru os yw eu swydd yn cael ei dileu; wrth edrych yn ôl, tybiai fod hyn yn rhywbeth y dylai fod wedi'i wneud yn gynt. Yn ail, teimlai y gallai'r Ganolfan Waith wneud mwy i atgyfeirio pobl at ReAct fel opsiwn oherwydd heb ei gyd-weithwyr ni fyddai ef wedi gwybod amdano. Yn ogystal, credai fod angen ymestyn y terfyn amser ar gyfer y broses ymgeisio er mwyn i bobl gael yr amser i brosesu yn eu meddyliau fod eu swydd yn cael ei dileu cyn mynd i'r afael â'u camau nesaf.³ Mynegwyd barn debyg hefyd gan randdeiliaid a gyfwelwyd fel rhan o'r gwerthusiad, fel y trafodwyd yn y prif adroddiad gwerthuso.

³ I fod yn gymwys i gael cymorth, rhaid bod ymgeiswyr wedi dod yn ddi-waith o fewn y tri mis diwethaf o ganlyniad i ddileu swydd.

Astudiaeth achos dau: Helen

- 2.10 Roedd Helen wedi bod yn weithwraig datblygu cymunedol am 11 mlynedd cyn i'w swydd gael ei dileu. Gwyddai fod y cyllid ar gyfer y swydd yn dod i ben, felly pan gollodd ei swydd roedd hi'n hapus i symud ymlaen.
- 2.11 Bu llawer o drafod yn ei swyddfa ynghylch yr hyn yr oedd pobl yn mynd i'w wneud nesaf a pha gefnogaeth oedd ar gael; dyma pryd y cafodd wybod am raglen ReAct gan gydweithiwr a oedd wedi bod yn gwneud rhywfaint o ymchwil ei hunan.
- 2.12 Cysylltodd Helen â Gyrfa Cymru ac, ar ôl trafodaeth am lwybrau gyrfa posibl, penderfynodd ddilyn cwrs hyfforddi athrawon yn ogystal â chwrs gwaith gwydr. Dewisodd y rhain oherwydd ei bod bob amser wedi bod â diddordeb mewn crefftau a'r cyfryngau creadigol ac roedd yn gobeithio y gallai ddod o hyd i waith yn y math hwn o faes.
- 2.13 Ar adeg y cyfweiliad, roedd Helen yn cael ei chyflogi'n rhan-amser gan elusen fel tiwtor celf. Yn wreiddiol, ymunodd â'r elusen ar gcontract tymor penodol, ond roedd hynny wedi datblygu i fod yn rôl barhaol.
- 2.14 I Helen, roedd gweithio'n rhan-amser yn ddewis penodol er mwyn iddi fedru treulio mwy o amser gyda'i hwyrion. Cafodd hyn effaith ar ei hincwm, ond roedd yn hapus gyda'i phenderfyniad i geisio dod i ben ar gyflog is, gan ei bod mewn oedran i gael ei phensiwn i'w chefnogi'n ariannol. Ar ben hyn, bu'n gweithio fel 'artist cynorthwyol' i ennill arian ychwanegol.
- 2.15 Y tu hwnt i sicrhau swydd iddi, roedd 'pasio' y cwrs ynddo'i hun yn rhywbeth yr ymfalchiai Helen ynddo, ac roedd yn ddiolchgar iawn iddi gael cyfle i ehangu ei gwybodaeth drwy'r hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct.
- 2.16 Teimlai Helen ei bod yn gallu defnyddio'r rhan fwyaf o'r hyn a ddysgodd o'r hyfforddiant yn rhan o'i gwaith presennol. Roedd yr hyfforddiant athrawon, yn benodol, wedi ei helpu i ddatblygu gweithdai, llunio cynlluniau addysgu, a gwella ansawdd yr hyn a wnâi:

“Fyddwn i'n sicr ddim yn fy swydd. Wnaethon nhw roi cyfle i mi ar ewyllys da, gan fy mod yn adnabod pobl o'r gorffennol ac roedd ganddynt ffydd ynof. Ond roedd yn rhaid i mi ei brofi i weddill y cwmni. Mae ochr artistig fy ngwaith wedi bod o fudd i mi ac i fy hyder.”

2.17 Credai Helen fod angen hyrwyddo ReAct yn ehangach, gan y gallai fod o fudd i lawer o bobl, a rhai ohonynt efallai ddim yn ymwybodol ohono:

“Mae angen i bawb wybod ei fod ar gael a’i fod yno. Dydw i ddim yn gallu cofio’r foment y dois i wybod amdano, ond mae’n siŵr ei fod yn sioc. Mae yna lawer o ddileu swyddi yn digwydd ar hyn o bryd – mae angen cyfathrebu a hyrwyddo hwn.”

2.18 I Helen, nid y swydd ei hun oedd y budd mwyaf arwyddocaol, ond yn hytrach y buddion ychwanegol a ddeuai yn sgil y swydd. Roedd y rhain yn cynnwys mwy o hyblygrwydd, llai o straen, a’r gallu i dreulio mwy o amser yn cefnogi ei theulu, na fyddai efallai wedi gallu ei wneud fel arall:

“Erbyn hyn mae gan y teulu fam a mam-gu hapus i’w cynorthwyo nhw. Mae fy mywyd bellach yn hyblyg ac rydw i mewn rheolaeth – dwi’n gallu dewis beth i’w wneud a beth i beidio â’i wneud. Dwi ar incwm isel ond yn hapus; does dim angen llawer yn fy oedran i nad oes gen i’n barod. Mi ddewisais i fod yn gefn i fy ngheulu a fy ffrindiau. Mae gormod o straen yn y byd yma – does dim straen yn fy mywyd i bellach.”

Astudiaeth achos tri: Paul

2.19 Gweithiai Paul am 10 mlynedd fel swyddog iechyd a diogelwch i gwmni gofal. Roedd ei swydd yn cynnwys hyfforddi, archwilio a chynnal asesiadau risg amrywiol. Daeth yn amlwg iddo fod y sefydliad yn ceisio torri’n ôl ar nifer y staff; felly, penderfynodd dderbyn diswyddiad gwirfoddol.

2.20 Yn y cyfnod cyn i’w swydd gael ei dileu, penderfynodd Paul ei fod am sefydlu ei fusnes ei hun, gan gynnig triniaethau tylino chwaraeon, ac aeth ati i chwilio am yr hyfforddiant a’r cymwysterau y byddai eu hangen arno er mwyn dechrau ymarfer.

2.21 Daeth i wybod am ReAct ar ôl gweld poster yn ei lyfrgell leol a hynny wedi’i ysgogi i fynd ar-lein i gael rhagor o wybodaeth am y gefnogaeth a oedd ar gael. Arweiniodd hyn at Gyrfa Cymru a’u cyngor a’u harweiniad:

“Ches i ddim cyngor o gwbl am waith perthnasol, oherwydd mae’r rhan fwyaf o bobl sy’n tylino i gyd yn hunangyflogedig. Wnaethon nhw roi gwybod i mi am swyddi a oedd yn debyg i fy ngwaith blaenorol, ond bryd hynny doeddwn i ddim am fynd yn ôl.”

- 2.22 Gwnaeth Paul gwrs mewn aciwbigo. Roedd hyn yn rhywbeth yr oedd wedi ei ystyried o'r blaen, i ychwanegu at ei set sgiliau. Roedd Paul yn falch o ddarganfod y byddai'r cwrs yn cymryd llai o amser nag yr oedd wedi'i ragweld. Y rheswm pam nad oedd wedi dilyn y cwrs o'r blaen yn bennaf oedd bod y pris yn rhy uchel iddo ei fforddio. Roedd hefyd eisiau hyfforddi mewn therapi cosmetig er mwyn gallu helpu pobl i ailsefydlu ar ôl cael strôc; fodd bynnag, dywedwyd wrtho nad oedd modd ariannu hwn drwy ReAct oherwydd y câi ei ystyried yn 'gwrs harddwch'.⁴
- 2.23 Ar ôl cwblhau'r hyfforddiant, mae Paul ar hyn o bryd yn gweithio deuddydd yr wythnos o'r practis rhoi triniaeth y mae'n ei redeg gartref a thridiau'r wythnos fel hyfforddwr codi a chario a chymorth cyntaf. Credai fod ei hyfforddiant wedi bod yn fuddiol iawn i'w fusnes, a theimlai ei fod yn gallu trin rhagor o bobl a sicrhau canlyniadau gwell oherwydd yr hyfforddiant. Yn ogystal, roedd yr hyfforddiant wedi helpu ei gwsmeriaid i deimlo'n "fwy cartrefol" wrth dderbyn triniaeth, a hynny'n hynod bwysig iddo.
- 2.24 Disgrifiai Paul ei hun i fod yn llawer hapusach ac o dan lai o straen yn ei yrfa newydd, a dywedodd, trwy rannu ei wythnos waith fel y gwnâi, ei fod yn teimlo fel petai'n treulio tridiau yn unig yn y gwaith a deuddydd yn gwneud rhywbeth y mae'n mwynhau ei wneud.
- 2.25 At ei gilydd, roedd profiad Paul gyda ReAct yn un cadarnhaol a arweiniodd at ganlyniadau cadarnhaol iddo ef a'i deulu. Credai, fel y digwyddodd gydag ef, fod gan ReAct y potensial i wella nid yn unig cyflogadwyedd y rhai sy'n ymgysylltu â'r rhaglen ond hefyd eu lles meddyliol:
- "Es i mewn heb ddim byd, felly roedd popeth ges i yn fonws – roedd yn wych. Rydych chi'n teimlo fel [rheg] pan dych chi'n colli eich swydd, ond fe wnaeth y cyfarfod hwnnw â ReAct a darganfod beth oedd ar gael newid hynny i gyd."

⁴ Mae gwybodaeth am y farchnad lafur yn rhan hanfodol wrth ystyried ceisiadau grant ReAct. Gellir gwneud penderfyniadau o bryd i'w gilydd i wrthod grantiau ar gyfer hyfforddiant penodol pan fo tystiolaeth bod rhagolygon swyddi yn y sectorau hynny yn wael.

3. Astudiaethau achos o fusnesau a gefnogwyd

Cyflwyniad

- 3.1 Roedd yr ymgynghoriad gyda'r busnesau a gefnogwyd yn cynnwys arolwg (70 ymateb) a chyfweliadau manwl dilynol (15 ymateb), gyda'r ddwy elfen wedi'u cynnal yn ystod Hydref a Thachwedd 2018. Canolbwyntiodd yr ymgynghoriad â busnesau ar ystod o faterion, gan gynnwys eu hymgysylltiad â'r rhaglen a'r budd yr oeddent wedi'i gael o ganlyniad i'r gefnogaeth a gawsant.
- 3.2 Mae'r astudiaethau achos yn y bennod hon yn seiliedig ar y cyfweliadau manwl ac yn dangos sut y mae busnesau sydd ar wahanol gamau yn eu datblygiad, ac sydd â gwahanol anghenion, wedi gallu defnyddio'r gefnogaeth y gall ReAct ei chynnig. Mae Busnes A yn gwmni sefydledig nad oedd yn bwriadu cyflogi unrhyw aelodau newydd o staff cyn dod i wybod am ReAct. Mae Busnes B, ar y llaw arall, yn fusnes mwy newydd a oedd yn gwybod am ReAct ac eisiau recriwtio aelodau newydd o staff.

Busnes A, Sir Benfro

- 3.3 Mae Busnes A yn ystâd wledig yn Sir Benfro sy'n lleoliad ar gyfer cerddoriaeth, priodasau, a digwyddiadau preifat a chorfforaethol, yn ogystal â llety ar y safle. Yn ogystal, mae'r busnes yn ceisio hyrwyddo'r celfyddydau a diwylliant yn y Gorllewin trwy ddigwyddiadau a gweithgareddau. Ar hyn o bryd maent yn cyflogi tri aelod o staff yn ogystal â'r perchennog.
- 3.4 Daeth y busnes i glywed am raglen ReAct ar ôl i unigolyn yr oedd eu swydd wedi'i dileu gysylltu â nhw. Canfu'r prif arolwg i fusnesau ar gyfer y gwerthusiad fod hyn yn nodweddiadol o ran sut y daeth nifer o gyflogwyr i wybod am gefnogaeth ReAct. Ar ôl cael eu cyflwyno i'r rhaglen, roedd y busnes yn synnu ac yn falch o glywed mwy am yr hyn y gallai ReAct ei gynnig, gyda llawer o'r wybodaeth a gafodd y busnes am gefnogaeth ReAct yn dod yn uniongyrchol drwy'r unigolyn yr ystyrient ei gyflogi.
- 3.5 Nid oedd y busnes yn recriwtio yn aml iawn oherwydd nifer fechan y gweithwyr, sydd hefyd fel arfer yn aros gyda'r busnes am amser hir. Fodd bynnag, pan gysylltodd y darpar weithiwr â'r cwmni, cynhaliwyd trafodaethau ynghylch cyflogi aelod arall o staff.

- 3.6 Penderfynwyd, drwy gael cefnogaeth ReAct, y gellid cyflogi'r ymgeisydd yn llawn amser. Pe na bai cefnogaeth ReAct wedi bod ar gael, roedd Busnes A yn ansicr a fyddai gweithiwr arall wedi'i gyflogi ai peidio.
- 3.7 Yn dilyn y penderfyniad hwn i dderbyn yr ymgeisydd, gwelsant fod y broses ymgeisio am gefnogaeth yn hawdd. Gwnaeth Busnes A gais am Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr (CRiG), a chael y cymorth hwnnw.
- 3.8 Yn ogystal â'r buddion ariannol amlwg, roedd yr aelod staff ychwanegol wedi cynyddu capasiti'r busnes a rhoi modd i'r tîm ganolbwyntio ar faes gwaith mwy penodol nag oedd yn bosibl cyn hynny. Cyn hynny, roedd yn rhaid i'r tîm bach wneud sawl swyddogaeth a chanolbwyntio ar nifer o wahanol flaenoriaethau. Roedd y gweithiwr newydd yn gallu canolbwyntio'n benodol ar sefydlu a hyrwyddo aelodaeth yn ogystal â gweithgareddau'n digwydd yn yr ardal, gan arwain at dargedu gweithgareddau hyrwyddo yn well ac ymgysylltu â chynulleidfaoedd yn fwy effeithiol:
- "Rydym wedi targedu cynulleidfa a hyrwyddo yn llawer gwell nag o'r blaen. Mae wedi gwella'n aruthrol y ffordd rydyn ni'n denu cynulleidfaoedd."
- 3.9 Manteisiodd Busnes A hefyd ar y Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr (CHiG). Cyn ReAct, rhoddwyd hyfforddiant sylfaenol mewn meysydd fel iechyd a diogelwch, hylendid, ac ati. Fodd bynnag, roedd cyllid ReAct wedi rhoi modd i'r cwmni gynnig hyfforddiant mwy cynhwysfawr i'r gweithiwr newydd, gan eu galluogi i wneud sawl cwrs undydd a deuddydd.
- 3.10 Mynychodd y gweithiwr hefyd sesiynau grŵp i annog hyfforddiant ar y cyfryngau cymdeithasol, hyfforddiant Cymraeg a nifer o ddigwyddiadau eraill yn yr ardal leol. Ystyriwyd bod hyn yn fuddiol gan ei fod yn cynorthwyo'r gweithiwr i ddod yn fwy medrus yn ei rôl. Yn ogystal, roedd yn ymarfer rhwydweithio defnyddiol, gan roi cyfle i Fusnes A gysylltu a meithrin cysylltiadau â sefydliadau cyfagos.
- 3.11 Yn gyffredinol, roedd profiad y busnes gyda rhaglen ReAct yn gadarnhaol. Ymdriniwyd ag ymholiadau yn brydlon ac roeddent o'r farn fod y cyswllt â thîm y rhaglen yn ddigonol. Roedd y gefnogaeth wedi galluogi i'w cwmni bach ehangu eu tîm ac, wrth wneud hynny, roedd wedi rhoi modd iddynt gynyddu eu capasiti i hyrwyddo ac ymgysylltu â chynulleidfaoedd mewn ffordd y teimlent sy'n llawer gwell nag yr oeddent yn gallu ei wneud o'r blaen.

Busnes B, Sir y Fflint

- 3.12 Mae Busnes B yn gweithredu yn y diwydiant awyrofod, gan wneud gwaith gwasanaethu mecanyddol, uwchraddio, ac addasu jetiau busnes. Ffurfiwyd y busnes ar ôl i gwmni awyrofod mwy o faint ddod i ben, pan benderfynodd nifer o weithwyr presennol a oedd yn colli eu swyddi fod ganddynt y sgiliau a'r profiad perthnasol i ffurfio cwmni newydd.
- 3.13 Rhywbeth oedd yn hollol hanfodol i ffurfio'r cwmni newydd yn llwyddiannus oedd sicrhau cadw aelodau staff o'r busnes a oedd yn cau. Dyma lle defnyddiwyd cefnogaeth ReAct. Ar hyn o bryd mae gan y cwmni fwy na 40 o weithwyr, a chyflogwyd 12 ohonynt yn defnyddio cymorth ReAct.
- 3.14 Daeth Busnes B i wybod am ReAct oherwydd bod aelod o staff yn ymwneud â sefydliad sy'n cynrychioli'r sector. Yn dilyn cyswllt cychwynnol, cynhaliwyd trafodaethau â Llywodraeth Cymru, a hynny wedi helpu i weld sut y gallai cefnogaeth ReAct fod o fudd i'r busnes. Y trafodaethau hyn a arweiniodd at y penderfyniad i ymgeisio am gefnogaeth ReAct.
- 3.15 Roedd amser yn ffactor pwysig wrth ystyried a ddylid bwrw ymlaen â'r gefnogaeth a gynigid gan ReAct, gan ei bod yn bwysig sicrhau cyflogaeth y gweithwyr hynod fedrus o'r cwmni a oedd yn cau. Roedd gan y gweithwyr set sgiliau arbenigol ac roedd o'r pwys mwyaf i gadw cynifer o weithwyr â phosibl er mwyn sicrhau trosglwyddo llyfn o'r busnes oedd yn cau i'r un newydd.
- 3.16 Gwnaeth y busnes gais llwyddiannus am Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr, a roddodd gymorth ariannol i recriwtio cyfranogwyr ReAct. Roedd y cwmni wedi gobeithio y gallai mwy o weithwyr gael eu cefnogi. Fodd bynnag, roedd y cyfyngiadau amser a'r cyflymder y sefydlwyd y cwmni newydd yn golygu nad oedd wedi gallu gwneud cais am gynifer o bobl drwy ReAct ag yr oeddent wedi'i fwriadu i ddechrau arni. Wrth gael eu cyfweld, soniodd y cwmni am y broses ymgeisio am Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr gan ddweud ei bod, yn eu barn hwy, yn rhy feichus:
- “Roedd y broses yn anodd. Roedd hi'n eithaf hen-ffasiwn: llenwi un ffurflen ar gyfer pob unigolyn.”

- 3.17 Teimlai'r cwmni y byddai gallu cwblhau ceisiadau lluosog ar yr un pryd neu system ar-lein wedi gwneud y broses yn symlach ac yn llai dwys o ran amser i'w staff gweinyddol. Efallai bod hyn wedi bod yn ffactor a gyfrannodd pam na cheisiodd y cwmni am gefnogaeth ReAct i ragor o weithwyr fel yr oeddent wedi'i fwriadu ar y dechrau; fodd bynnag, ni wnaed hyn yn glir yn ystod y cyfweiliad.
- 3.18 Ar y pryd, roedd y cymorth ariannol ychwanegol a gafwyd drwy'r Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr wedi helpu gyda'r llif arian yn ystod yr ychydig fisoedd cyntaf hanfodol o fasnachu fel busnes newydd ac roedd wedi cynorthwyo i gael Busnes B ar ei draed. Yn ogystal, roeddent yn cydnabod bod cefnogaeth ReAct yn ffactor pwysig wrth alluogi'r cwmni i gadw eu gweithwyr medrus mewn cyflogaeth yng Nghymru, ac wedi osgoi colli swyddi a allai wedi arwain at gyfnodau hir o ddiweithdra.
- 3.19 Ni ddefnyddiodd y cwmni'r mathau eraill o gefnogaeth a gynigiai ReAct. Pan ofynnwyd iddynt ymhelaethu ar y rhesymau dros beidio â manteisio ar Gymorth Hyfforddi i Gyflogwyr, teimlai'r cwmni nad oeddent mewn sefyllfa i fanylu ynghylch y math o hyfforddiant yr oedd ei angen ar bob recriwt, ac roeddent o'r farn fod lefelau hyfforddiant uchel wedi'i roi eisoes i'r gweithwyr yn eu swyddi gyda'r cwmni blaenorol. Gellid wedi rhoi hyfforddiant atodol i'r rheiny oedd ei angen. Fodd bynnag, o dan feini prawf cymhwysedd y rhaglen, byddai angen i 50 y cant o'r costau ddod o'u cronfeydd eu hunain, ac nid ystyrid bod hyn yn flaenoriaeth ar y pryd.

4. Astudiaethau achos o sefyllfaoedd dileu swyddi

Cyflwyniad

- 4.1 Un o ganfyddiadau cynnar y gwerthusiad oedd bod pob senario dileu swyddi yn unigryw ar lawer ystyr, yn dibynnu ar ystod o ffactorau megis sector y busnes dan sylw, ei leoliad, a'r mathau o swyddi a oedd yn cael eu dileu. O'r herwydd, addaswyd methodoleg y gwerthusiad er mwyn edrych yn fanylach ar nifer o amgylchiadau dileu swyddi penodol a ddigwyddodd yn ystod oes yr ymchwiliad.
- 4.2 Mae'r ymchwiliad a wnaed ar gyfer pob astudiaeth achos wedi'i gyflwyno ar ddechrau pob un isod. Roedd y dull ymchwilio ychydig yn wahanol yn dibynnu ar nodweddion yr amgylchiadau penodol dan sylw a pha ddata oedd ar gael, megis y manylion cyswllt ar gyfer unigolion perthnasol ac a oedd rhanddeiliaid ar gael i'w cyfweld ai peidio. Fodd bynnag, roedd pob astudiaeth achos yn cynnwys cymysgedd o arolygon a chyfweliadau dilynol manwl i archwilio rhai materion yn fanylach.
- 4.3 Y prif wahaniaeth yn y gwaith maes ar gyfer yr astudiaethau achos hyn o'i gymharu â'r hyn a wnaed ar gyfer y prif arolwg i gyfranogwyr oedd bod yr astudiaethau achos yn cynnwys ymgynghori ag unigolion nad oeddent wedi ymgysylltu â ReAct yn ogystal â'r rhai a oedd wedi gwneud hynny. Yn ogystal, cynhaliwyd yr ymgynghoriadau â chyfranogwyr yn agosach at amser y dileu swyddi na'r cyfweliadau ar gyfer y prif arolwg (a gynhaliwyd o leiaf 12 mis ar ôl i'r unigolyn ddechrau ar y cwrs hyfforddi a ariannwyd gan ReAct). Yn gyfan gwbl, roedd yr astudiaethau achos wedi cynnwys ymgynghori â 180 o unigolion yr oedd eu swyddi wedi cael eu dileu.

Tesco House, Caerdydd

Cefndir

- 4.4 Ar 21 Mehefin 2017, cyhoeddodd Tesco ei fod yn cau ei ganolfan alwadau yng Nghaerdydd, sef Tesco House. Daeth y penderfyniad wrth i Tesco benderfynu cyfuno ei ganolfannau ymgysylltu â chwsmeriaid i fod ar un safle yn Dundee, yr Alban. Er i 250 o swyddi gael eu creu yn Dundee y gallai staff yng Nghaerdydd wneud cais amdanynt, collwyd mwy na 1,100 o swyddi yng Nghaerdydd oherwydd dileu'r swyddi. Gwnaed y cyhoeddiad chwe mis cyn cau'r safle, gyda Tesco House yn cau yn y diwedd ar 20 Chwefror 2018.

Methodoleg

- 4.5 Cynhaliwyd yr astudiaeth achos hon gan ddefnyddio tri dull ymchwil allweddol:
- a) Cyfweiliadau â rhanddeiliaid
 - b) Arolwg i'r unigolion a oedd yn gysylltiedig â'r dileu swyddi
 - c) Cyfweiliadau manwl dilynol â rhai o'r unigolion hynny
- 4.6 Rhoddwyd y cysylltiadau ar gyfer yr arolwg gan Gyrfa Cymru, felly roedd pawb a oedd yn gysylltiedig ag elfen hon yr ymchwil wedi cael rhywfaint o gyswllt â'r sefydliad hwnnw. Rhoddodd Gyrfa Cymru 495 o gysylltiadau, gyda 482 ohonynt yn cynnwys digon o wybodaeth (h.y. cyfeiriad e-bost neu rif ffôn) i gysylltu â nhw. Anfonodd y tîm ymchwil e-bost at y cysylltiadau a gafwyd gan roi dolen iddynt i'r arolwg ar-lein.
- 4.7 Roedd y cyfraddau ymateb yn gymharol isel, gyda 51 o'r 482 cyswllt posibl a gafwyd gan Gyrfa Cymru wedi ymateb i'r arolwg (h.y. cyfradd ymateb o 11%). Mae hyn yn gyfyngiad posibl ar yr astudiaeth achos, o ystyried ei bod yn debygol iawn na fydd sampl yr arolwg yn gynrychioliadol o'r dileu swyddi yn ei gyfanrwydd.
- 4.8 Gofynnwyd i gyfranogwyr yr arolwg ar-lein a fyddent yn barod i'r tîm ymchwil gysylltu â hwy eto i gymryd rhan mewn cyfweiliadau ffôn manwl. Yn sgil hynny, cwblhawyd cyfanswm o 16 cyfweiliad.

Y cymorth a roddwyd

- 4.9 Yn sgil cyhoeddi'r dileu swyddi cafwyd ymateb cyflym gan Lywodraeth Cymru. Ar 22 Mehefin 2017, cyhoeddodd y llywodraeth ei bwriad i ymgynnull tasglu (gan ddwyn ynghyd ystod o randdeiliaid perthnasol a lleol) i ddelio â'r dileu swyddi. Roedd y pecyn eang o gymorth i'r gweithwyr yn Tesco House yn cynnwys:
- cyngor ar lunio CV, cyfweiliadau, a chwilio am swydd (e.e. defnyddio gwefannau chwilio am swydd)
 - gwybodaeth am gyflogwyr a oedd â swyddi gwag ar y pryd
 - cymorth i ymdopi â straen ac/neu effeithiau eraill colli swydd ar iechyd meddwl
 - cyngor ac arweiniad ar opsiynau gyrfa yn y dyfodol (e.e. gwahanol fathau o swyddi y gallent eu gwneud neu sectorau y gallent weithio ynddynt)
 - cyngor ac arweiniad ar gyfleoedd hyfforddi ac addysg
 - cyngor ac arweiniad ar hunangyflogaeth

- cyngor ac arweiniad ar faterion ariannol (e.e. cyngor ar reoli arian, pensiynau, a hawlio budd-daliadau)
- ffeiriau swyddi (h.y. digwyddiadau lle gallai unigolion siarad yn uniongyrchol â chyflogwyr a oedd yn recriwtio)
- cymorth gan raglen ReAct.

4.10 Mae'n bwysig deall maint y gefnogaeth a ddarparwyd mewn ymateb i ddileu swyddi Tesco House a faint o adnoddau yr ymrwymwyd iddo. Cyflwynwyd 35 o sesiynau gwybodaeth i weithwyr ar y safle gan y tîm (gan gynnwys staff Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith), a 10 diwrnod o sesiynau grŵp yn cynnwys 20 o weithwyr yr un. Yn ogystal â'r sesiynau grŵp, roedd ymgynghoriadau un-i-un gyda chynghorwyr Gyrfa Cymru ar gael yn Tesco House. Disgrifiwyd y rhain i fod wedi'u trefnu 'un ar ôl y llall' a 'thrwyr dydd, bob dydd' ac yn cynnwys pedwar neu bum cynghorydd gyrfa bob dydd. O'r 1,100 o weithwyr a gollodd eu swyddi, amcangyfrifid bod 1,060 (96%) wedi cael sesiynau un-i-un gyda chynghorwyr Gyrfa Cymru.

4.11 Cynhaliwyd ffeiriau swyddi dros bythefnos ym mis Tachwedd a phytthefnos arall ym mis Ionawr 2018, gyda hyd at 42 o gyflogwyr o sector canolfannau cyswllt De Cymru yn mynychu rhwng mis Tachwedd a mis Ionawr. Cymeradwyodd tîm ReAct Llywodraeth Cymru 151 o hyfforddiant galwedigaethol ReAct a naw cais Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr yn dilyn y dileu swyddi.

4.12 Yn ogystal â'r gefnogaeth ar y safle, trefnwyd deunydd i fod ar gael i'r rheiny na allai fynychu. Er enghraifft, roedd fersiwn ar-lein o'r cyflwyniad a roddodd cydweithwyr a chynghorwyr Gyrfa Cymru i staff ar y safle ar gael i'r rheini yr oedd eu swyddi yn golygu na allent fynychu, yn ogystal ag i'r rhai a weithiai o 'gartref' a oedd yn colli eu swydd. Yn ogystal, cynhaliodd Gyrfa Cymru sesiwn 'hyfforddi'r hyfforddwr' i rai o staff Tesco iddynt hwy gyflwyno sesiynau hyfforddi ar ddatblygu CV i'w cydweithwyr.

Barn rhanddeiliaid am y cymorth

4.13 Ystyriwyd bod amseriad y cyhoeddiad, sef mwy na chwe mis cyn y cau, yn fanteisiol mewn dwy ffordd: cafwyd cryn dipyn o amser i roi mesurau ar waith (mewn llawer o achosion, ychydig o rybudd, os o gwbl, a roddir gan gyflogwyr, gan ei gwneud yn anodd rhoi pecyn cymorth cynhwysfawr ar waith), ac fe roddodd amser i sefydlu cysylltiadau, yn bwysicaf oll â Tesco, er mwyn galluogi darparu'r gefnogaeth mor effeithiol â phosibl.

- 4.14 Roedd y farn am y cymorth a gynigiwyd yn gadarnhaol iawn ar y cyfan ymhlith y rhanddeiliaid, gan gynnwys y tasglu. Awgrymwyd ganddynt fod y pecyn yn gynhwysfawr iawn, bod gwahanol elfennau'r gefnogaeth yn cyd-fynd yn dda â'i gilydd, a bod y cydweithrediad ymhlith y partneriaid hefyd yn effeithiol (oherwydd hanes o weithio fel hyn).
- 4.15 Dywedodd rhanddeiliaid fod gan y tasglu lawer o gryfderau, gan gynnwys gweithio mewn partneriaeth, ei gyflymder yn gweithio, a'r sicrwydd a roddai i bobl a gollai ei swyddi.
- 4.16 Nid oedd rhanddeiliaid bob amser yn cytuno ar gryfderau'r pecyn. Roedd rhai ymatebwyr wedi nodi mai'r ffeiriau swyddi oedd uchafbwynt y pecyn; ar y llaw arall, mynnai eraill fod y ffocws cul ar ganolfannau cyswllt yn wendid yn y dull gweithredu:
- “Y prif gryfder oedd y ffeiriau swyddi ar y safle. Roedd hyn wedi rhoi cyfle go iawn i bobl fynd yn syth yn ôl i waith ac rwy'n gwybod fod nifer o gyflogwyr a fynychodd y ffeiriau wedi recriwtio staff.”
- “Pe bawn i'n newid unrhyw beth am yr ymateb, byddwn wedi ehangu'r ffeiriau swyddi i gynnwys rolau a swyddi eraill heblaw canolfannau galwadau. Mi glywais fod llawer o bobl wedi bod yn feirniadol mai dim ond canolfannau galwadau eraill oedd yn y ffeiriau swyddi.”
- 4.17 Thema amlwg arall a ddaeth i'r amlwg trwy'r cyfweiliadau â rhanddeiliaid oedd bod graddfa'r dileu swyddi (h.y. nifer y bobl yr effeithiwyd arnynt) wedi arwain at ddull mwy cydlynol, cydgysylltiedig nag a fyddai wedi digwydd fel arall:
- “Roedd maint y dileu swyddi yn gryfder mawr mewn ffordd. Dyma un o'r achosion mwyaf o golli swyddi i mi ddelio ag ef. Rwy'n fwy cyfarwydd â delio â dileu swyddi 20, 30, 50 o bobl [...]. Roedd y maint yn golygu ei fod yn flaenoriaeth fawr i Lywodraeth Cymru. Oherwydd ei fod yn uchel ei broffil, roedd nifer fawr o asiantaethau'n rhan. Roedd hyn yn llawer mwy nag mewn dileu swyddi ar raddfa fach, lle mai dim ond yr undebau, Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith sy'n cynnig cefnogaeth.”
- “O ran ei becyn, byddwn i'n dweud ei fod yn fwy effeithiol na sefyllfaoedd dileu swyddi llai o faint, rhai â phroffil llai uchel yr ydw i wedi bod yn rhan ohonyn nhw, dim ond oherwydd nifer yr asiantaethau ddaeth yn rhan. Mae llawer o ddileu swyddi yn gweld 20 o bobl yn mynd ac (ar y gorau) rydyn ni'n cael un cynghorydd gyrfa i mewn am hanner diwrnod.”

- 4.18 Dywedodd sawl rhanddeiliad, er bod pob sefyllfa dileu swyddi yn heriol, roedd sefyllfa Tesco House yn 'llai heriol' na dileu swyddi eraill ar raddfa fawr sydd wedi digwydd yng Nghymru. Roedd hyn oherwydd bod yr unigolion dan sylw yn gymharol fedrus a bod Caerdydd yn cynnig mwy o gyfleoedd cyflogaeth eraill nag y byddai rhannau eraill o Gymru.
- 4.19 Mae sefyllfaoedd eraill dileu swyddi mewn rhannau eraill o Gymru yn debygol o fod yn fwy heriol o ran dod o hyd i gyfleoedd cyflogaeth eraill cyfatebol yn gyflym ac felly, gellir dadlau, byddai lefel yr ymyrraeth/cymorth a gynigid wedi'i gyfiawnhau yn fwy. Fodd bynnag, y farn gyffredinol oedd na ddylid blaenoriaethu na gwahaniaethu rhwng achosion o ddileu swyddi.
- 4.20 Un elfen arbennig o ddiddorol a gododd o'r cyfweiliadau â rhanddeiliaid oedd yr ymdeimlad nad oedd Tesco efallai'n disgwyl lefel yr ymgysylltiad a gafodd y dileu swyddi gan y tasglu. Ymddengys fod rheolwyr Tesco yn fwy cyfarwydd â delio â'r Ganolfan Byd Gwaith fel prif bwynt cyswllt (yn hytrach na'r dull amlasiantaethol ehangach):
- “Fyddwn i ddim yn newid llawer, oherwydd rwy'n credu, yn y pen draw, y gwnaed y penderfyniadau cywir, ond efallai y gallem fod wedi eistedd i lawr yn gynharach gyda'r tasglu. Yng nghyfnod cynnar y diswyddiad, rwy'n credu bod Tesco wedi ceisio datrys pethau ar sail un-i-un gyda'r Ganolfan Byd Gwaith, dull a allai weithio yn Lloegr efallai, ond yn sicr dyw e ddim yng Nghymru. Yn y diwedd, pan ddaeth pawb i gymryd rhan, fe wnaethon ni newid ychydig o bethau, megis rhoi amser o'r gwaith i staff ar gyfer pethau fel cyfweiliadau un-i-un, a phe bydden ni wedi gwneud hynny'n gynharach bydden ni wedi bod yn fwy effeithiol oherwydd doedd gyda ni ddim amser yn y pen draw i wneud cyfweiliadau un-i-un gyda phawb.”
- 4.21 O ran y berthynas â Tesco, cafwyd sylwadau cadarnhaol gan rhanddeiliaid, yn enwedig y rhai a oedd wedi ymwneud yn fwy uniongyrchol â darparu cefnogaeth. Roedd y sylwadau hynny wedi cynnwys sôn am ddyhead Tesco i roi cefnogaeth effeithiol i'r gweithwyr a oedd yn colli eu swyddi ac effaith gadarnhaol hynny ar y gallu i gynnig cefnogaeth trwy gynghorwyr Gyrfa Cymru 'ar y safle', a Gyrfa Cymru wedi disgrifio hyn fel rhywbeth hanfodol.
- 4.22 Gwendid tybiedig y cynnig oedd ei fod yn canolbwyntio gormod ar gael pobl i weithio yn y sector canolfannau galwadau (yn benodol mewn perthynas â'r ffeiriau

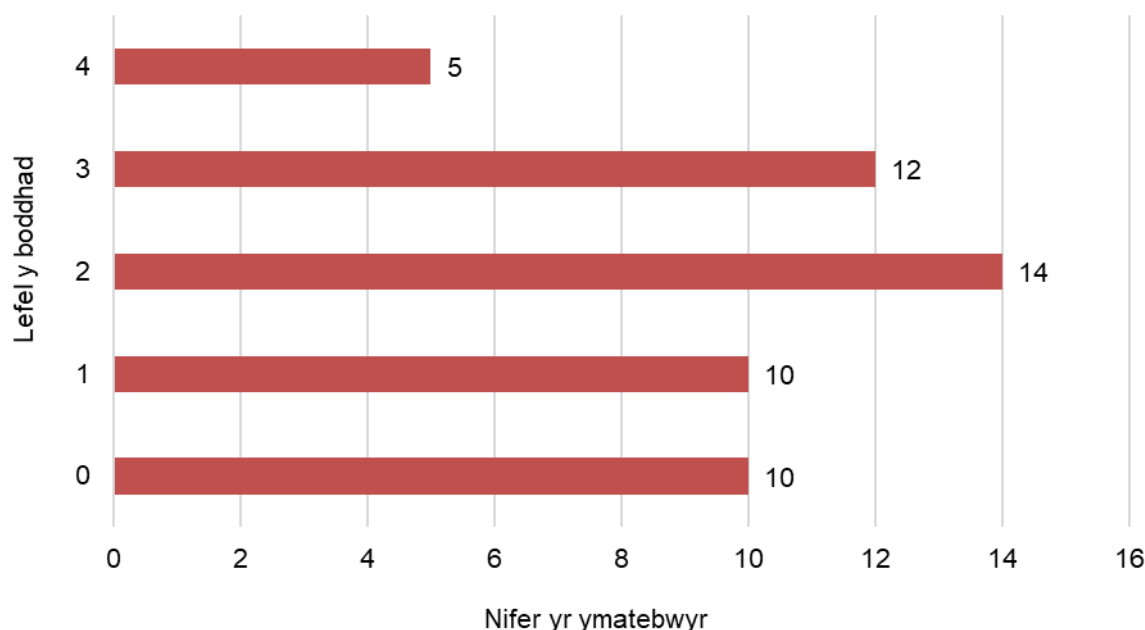
swyddi), gyda ffocws annigonol ar symud pobl i gyflogaeth mewn sectorau eraill. Fodd bynnag, pwysleisiodd staff Gyrfa Cymru fod eu dull yn cael ei 'arwain gan yr unigolyn' (yn hytrach na chan unrhyw agenda arall).

- 4.23 Awgrym arall oedd y gallai'r ymateb fod wedi bod yn fwy uchelgeisiol trwy, er enghraifft, geisio denu cyflogwyr i Gaerdydd trwy hyrwyddo'r ffaith fod yma weithlu wedi'i hyfforddi'n barod a hyrwyddo'r gefnogaeth cyflogwr a allai fod ar gael trwy ReAct.

Barn yr unigolion yr effeithiwyd arnynt

- 4.24 Roedd y farn am y cymorth a gynigiwyd yn gadarnhaol ar y cyfan ymhlith rhanddeiliaid. Fodd bynnag, roedd lefel y boddhad â'r gefnogaeth yn fwy cymysg ymhlith y rhai y cafodd ei gynnig iddynt (h.y. cyfranogwyr). Pan ofynnwyd iddynt roi sgôr i'r hyn a gynigiwyd ar raddfa o 0 (ddim yn fodlon o gwbl) i 4 (bodlon iawn), rhoddodd 20 o ymatebwyr sgôr o 0 neu 1 i'r ymateb, tra bod 17 ohonynt wedi rhoi sgôr o 3 neu 4 i'r ymateb (gweler Ffigur 4.1 isod).

Figure 4.1: Bodlonrwydd â'r gefnogaeth gyffredinol oedd ar gael (graddfa o 0 i 4, lle mae 4 yn fodlon iawn)



Yr holl ymatebwyr, n=51

- 4.25 Gofynnwyd i'r ymatebwyr pa gefnogaeth yr oeddent yn gwybod amdani, gyda'r holl ymatebwyr (n=51) yn dweud eu bod yn ymwybodol o ReAct. Roedd ymwybyddiaeth o weithdai llunio CV (n=43), ffeiriau swyddi (n=44) a chymorth â chyfweliadau (n=38) hefyd yn dda, ond roedd yr ymwybyddiaeth am arweiniad mwy penodol yn

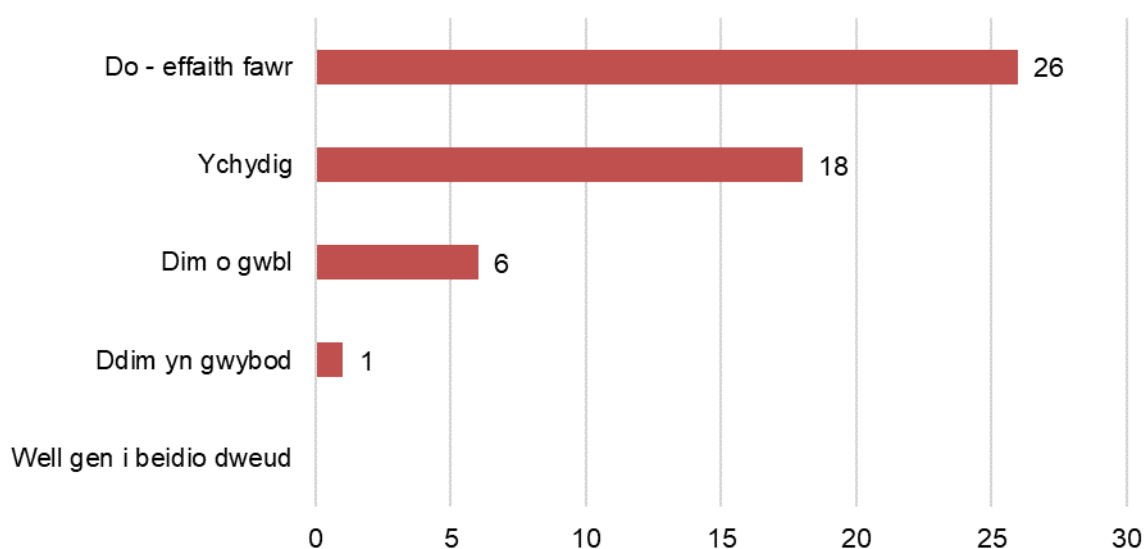
llawer is: arweiniad ar yrfaeodd (n=6), arweiniad ar gyfleoedd hyfforddiant ac addysg (n=13), ac arweiniad ar hunangyflogaeth (n=3). Roedd y defnydd ar y gwasanaethau hyn wedi dilyn y patrwm hwn, gyda llawer mwy o ymatebwyr wedi manteisio ar gymorth i lunio CV, ffeiriau swyddi a chymorth â chyfweliad nag ar yr arweiniad mwy penodol oedd ar gael.

- 4.26 Yn ogystal â'r data meintiol hwn, casglwyd data ansoddol a oedd yn canolbwyntio ar ofyn pa gymorth ychwanegol y byddai derbynwyr wedi hoffi ei weld yn cael ei gynnis. Er bod yr ymatebion a gafwyd yn gymysg iawn, cododd sawl thema allweddol o'r data.
- 4.27 Yn gyntaf, roedd ymdeimlad ymhlith rhai cyn-weithwyr y gallai rheolwyr Tesco fod wedi gwneud mwy i sicrhau bod staff yn gallu gwneud y defnydd gorau o'r gefnogaeth a gynigid (n=5). Roedd ymdeimlad bod sesiynau cymorth weithiau'n cael eu cynnal pan na allai rhai aelodau staff fynychu, megis aelodau staff ar shifftiau nos (er bod Gyrfa Cymru wedi dweud eu bod wedi ceisio darparu ar gyfer hyn a chynnig pethau ar-lein), ac na chafodd eraill ganiatâd i adael y ffônau i fynd i ffeiriau swyddi. Mae hyn yn cyd-fynd â phryderon rhanddeiliaid ynghylch mynediad i ffeiriau swyddi gan weithwyr:
- “O edrych yn ôl, roedd angen i ni sicrhau bod Tesco yn rhoi cyfle i bobl ymweld â'r cyflogwyr newydd a ddaeth i'r safle. Roedd problemau gydag ymweliadau amser egwyl yn unig, a oedd yn arbennig o anodd i ysmygwyr ac i bobl ag anabledau, ac roedd rhai problemau hefyd gyda Tesco ond yn caniatáu tri chwmni ar y safle ar yr un pryd.”
- 4.28 Beirniadaeth gyffredin arall ar y gefnogaeth a gynigiwyd oedd bod y cymorth gyda llunio CV a chyfweliadau swydd yn cael ei roi gan staff mewnol Tesco, a hwythau pob un ohonynt eu hunain yn wynebu colli eu swyddi hefyd (n=4). Er mwyn ceisio mynd i'r afael â hyn, cynhaliwyd sesiynau 'hyfforddi'r hyfforddwr' gan Gyrfa Cymru ar gyfer hyfforddwyr Tesco. Er gwaethaf hyn, fodd bynnag, roedd argraff ymhlith rhai ymatebwyr fod cymorth gan ddarparwyr hyfforddiant allanol wedi'i addo iddynt, ond na ddaeth hwnnw byth i'r fei.
- 4.29 Thema gyffredin arall yn y data ansoddol hwn oedd nad oedd y gefnogaeth wedi'i theilwra i helpu defnyddwyr i gymryd camau rhagweithiol tuag at ddod o hyd i gyflogaeth mewn sectorau neu rolau newydd. Dywedodd sawl ymatebydd, er bod cyfleoedd hyfforddi ar gael, eu bod yn credu nad oedd y gefnogaeth wedi dechrau

yn ddigon buan i ganiatáu iddynt ailhyfforddi cyn i ddileu swyddi Tesco ddigwydd (n=4).

- 4.30 Yn ogystal, roedd sawl ymatebydd yn teimlo nad oedd y gefnogaeth yn cynnig digon o gyfleoedd i weithwyr symud i wahanol sectorau o'r economi neu i rolau gwahanol mewn canolfannau cyswllt (n=5). Yn hytrach, roedd llawer o'r gefnogaeth – yn enwedig, er enghraifft, y ffeiriau swyddi ar y safle – yn canolbwyntio ar gael y rhai a oedd yn colli eu swydd i swyddi mewn canolfannau galwadau eraill yn ardal De Cymru. Fel y nodwyd yn flaenorol, mynegwyd pryderon tebyg gan rai rhanddeiliaid, er ei bod yn bwysig nodi bod y mwyafrif yn fodlon â'r gefnogaeth a gynigiwyd.
- 4.31 Un maes lle mae potensial i ychwanegu at y pecyn cymorth yw'r cymorth iechyd meddwl ac iechyd corfforol a gynigir i unigolion. Roedd colli eu swydd wedi cael effaith ar iechyd meddwl a chorfforol y rhai yr oedd eu swydd wedi'i dileu, fel y gwelwyd yn y ffaith bod 44 o ymatebwyr i'r arolwg ar-lein wedi datgan rhywfaint o effaith ar eu hiechyd meddwl neu gorfforol (gweler Ffigur 4.2 isod) oherwydd y dileu swyddi. Mae hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau ymchwil arall ar gyfer y gwerthusiad, fel y trafodwyd yn y prif adroddiad.
- 4.32 Ar yr un pryd, dim ond tri ymatebydd a ddywedodd eu bod yn ymwybodol o ble y gallent gael help i ymdopi â straen ac agweddau iechyd meddwl eraill y dileu ar eu swydd, cynnig na nododd unrhyw ymatebydd ei fod wedi manteisio arno.

Ffigur 4.2: Effaith ganfyddedig y dileu swyddi ar iechyd meddwl y rhai a gollodd eu swydd



Yr holl ymatebwyr, n=51. Mae echel-Y yn hafal i nifer yr ymatebwyr.

- 4.33 Mae'r data ansoddol mewn perthynas â hyn yn dangos bod effeithiau sylweddol ar iechyd meddwl i nifer sylweddol o unigolion a oedd yn gysylltiedig â'r dileu swyddi. Ymhlith enghreifftiau'r effeithiau a deimlwyd roedd iselder ysbryd, mwy o yfed alcohol, y cof yn pallu, meddyliau hunanladdol, a llai o ymarfer corff:

"Ro'n i'n hynod isel fy ysbryd ac allwn i ddim cysgu [...]. Debyg 'mod i wedi cyrraedd y gwaelodion yn feddyliol cyn y gallwn symud ymlaen."

"Fe wnes i yfed llawer o alcohol ac ro'n i'n eithaf isel achos bod fy swydd yn cael ei dileu."

"Ro'n i'n dioddef o iselder difrifol ac ro'n i'n meddwl am ladd fy hun. Ro'n i'n yfed mwy a mwy o alcohol, yn gwneud llai o ymarfer corff, ac yn bwyta'n llai iach. Doeddwn i ddim yn gofalu am fy lles corfforol na meddyliol oherwydd pryderon ynghylch fy nyfodol, colli fy mywoliaeth, a cholli cymaint o gydweithwyr agos."

"Mae'n anodd ei gyfleu mewn ychydig eiriau, ond roedd colli fy swydd wedi cael effaith enfawr ar fy iechyd meddwl. Mi gymerodd hi dri mis i mi ddatrys fy mhen gyda chymorth tabledi gan y meddyg, doeddwn i ddim am eu cymryd nhw ond roeddwn yn isel iawn."

- 4.34 Dengys y data ansoddol hefyd fod y farn ynghylch pa gymorth iechyd meddwl oedd yn cael ei gynnig, heb sôn am ei effeithiolrwydd, yn amrywio'n fawr:

"Roedd yna gefnogaeth. Cafwyd nifer o sesiynau galw heibio, ond dim ond unwaith yr es i yno. Roedd cwnselwyr yn y sesiynau, ac roedden nhw i gyd wedi cael eu hyfforddi, ond roedden nhw i gyd mor ifanc. Dydyn nhw ddim yn deall beth rydw i'n mynd drwyddo na'r pwysau sydd yn fy mywyd – maen nhw'n rhy ifanc i ddeall caledi."

"Roedd yn rhaid i mi ddibynnu ar fy nheulu a fy ffrindiau, gan fod dim cwnselwyr ar gael. Yr unig beth ges i oedd rhif y Samariaid, sydd ddim wir yn iawn ar gyfer senario o'r math hwn."

"O ran iechyd meddwl, nac oedd, doedd dim digon o gefnogaeth. Yr unig beth wnaethon nhw oedd agor ystafell o'r enw 'the space'. Gallech roi cod i mewn i gael 10 munud i chi'ch hun, ond dydw i ddim yn cyfrif hynny yn gefnogaeth. Y gwir amdani oedd ein bod ni i gyd yn yr un sefyllfa. Gyda'r gwaith ro'n i'n ei wneud yn y sector galwadau, roedd hi'n haws mewn gwirionedd i'r tîm cymorth

ddod o hyd i waith newydd na'r rheolwyr a nhw oedd y rhai a fyddai fel arfer yn rhoi'r gefnogaeth hon. Roedd angen cefnogaeth ar bawb; allen nhw ddim cefnogi ei gilydd, oherwydd roedden ni i gyd yn yr un cwch i gyd trwy'r strwythur. Dwi'n credu y dylen nhw wedi darparu cefnogaeth allanol. Dwi ddim yn gwybod pa gefnogaeth fyddai wedi bod ei hangen ar yr adeg honno, ond roedd rheolwyr hefyd yn colli eu swyddi wrth orfod dileu swyddi pobl eraill. Roedd adeg pan wnaethon nhw geisio chwarae gemau ar y llawr uchaf i gadw morâl, ond ar y pwynt hwnnw doedd dim angen hwyl arnom – roedd angen cefnogaeth emosiynol arnom ni.”

4.35 Ar yr un pryd, mae'n werth nodi nad oedd hwn yn ddiffyg a nodwyd gan fwyafrif y rhanddeiliaid, gan eu bod wedi awgrymu (o bwysu arnynt) bod cefnogaeth ddigonol mewn perthynas ag effeithiau'r dileu swyddi ar iechyd meddwl.

4.36 Mae'n bwysig sôn am farn un rhanddeiliad am y monitro a'r gwerthuso ar y gefnogaeth a roddwyd. Er ei fod yn gadarnhaol ynghylch y gefnogaeth a gynigid, roedd y rhanddeiliad hwn yn pryderu nad oedd llawer o fonitro na gwerthuso (os o gwbl) mewn amser real wrth roi'r gefnogaeth:

“Roedd yr hyn a wnaed yn wych, ond a oedd lle i feddwl amdano? Nac oedd [...]. Dim ond mater o frwr ymlaen ag ef [...]. Doedd dim lle i roi cynnig ar wahanol bethau.”

4.37 Pryder y rhanddeiliad hwn oedd na chafwyd unrhyw holi (tan y gwerthusiad terfyn rhaglen hwn) ai'r gefnogaeth a gynigid oedd y gefnogaeth gywir, na holi a oedd yn llwyddo i gael y canlyniad a ddymunid, pwy oedd yn defnyddio'r gefnogaeth, pwy nad oedd yn defnyddio'r gefnogaeth, ac ati. Mewn geiriau eraill, roedd ffocws ar allbynnau (e.e. nifer y bobl yn cael eu cefnogi) yn hytrach na'r canlyniadau (h.y. y gwahaniaeth yr oedd y gefnogaeth yn ei gael).

4.38 Ar ôl edrych ar y pecyn yn ei gyfanrwydd, yn ogystal â barn defnyddwyr am yr hyn a gynigid yn gyffredinol ar ôl y dileu swyddi, mae'r adrannau nesaf yn mynd ati i archwilio rhai o brif elfennau'r gefnogaeth a gynigid, yn ogystal â barn defnyddwyr am y gwasanaethau hyn yn benodol.

Arweiniad Gyrfu Cymru

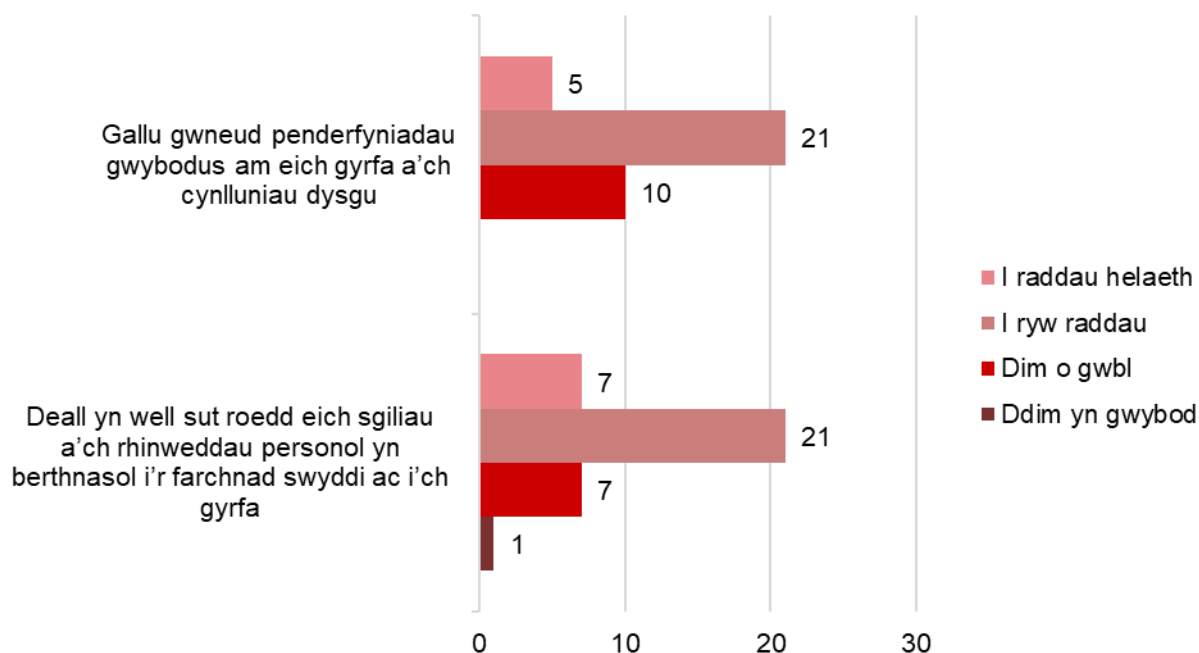
4.39 Fel rhan o'r gefnogaeth, cynigiai cynghorwyr Gyrfu Cymru arweiniad gyrfu penodol un-i-un i weithwyr Tesco House. O'r rhai a ymatebodd i'r arolwg ar-lein (51), nododd 39 eu bod wedi cael cefnogaeth Gyrfu Cymru.

- 4.40 Mae hyn yn syndod. O ystyried bod y tîm ymchwil wedi cael y rhestr cysylltiadau gan Gyrfu Cymru, rhesymol fyddai tybio bod yr holl ymatebwyr wedi defnyddio gwasanaethau Gyrfu Cymru. Gallai hyn fod yn ddiffyg ymwybyddiaeth neu gofio ymhlith cyfranogwyr, neu efallai nad oedd ymatebwyr wedi cael cefnogaeth un-i-un gan Gyrfu Cymru yn ystod y broses.
- 4.41 Mae hefyd yn bosibl fod ymatebwyr wedi cam-ddeall 'cael arweiniad gan Gyrfu Cymru' i olygu cyfweiliadau un-i-un gyda staff Gyrfu Cymru. Oherwydd cyfyngiadau adnoddau, ni chafodd yr holl staff y gefnogaeth hon; felly, efallai fod ymatebwyr yn nodi eu bod wedi dod i gysylltiad â Gyrfu Cymru, er nad oedd yn gyfweiliad un-i-un.
- 4.42 Roedd y rhai a gafodd gefnogaeth ymgynghorol gan Gyrfu Cymru yn gadarnhaol ar y cyfan, gyda Ffigur 4.3 yn nodi bod mwyafrif yr ymatebwyr a gafodd arweiniad gan Gyrfu Cymru yn teimlo ei fod yn rhoi gwell dealltwriaeth iddynt o sut roedd eu sgiliau a'u rhinweddau personol yn berthnasol i'r farchnad swyddi ac i'w gyrfu (n=28), yn ogystal â'u galluogi i wneud penderfyniadau gwybodus am eu gyrfaoedd a'u cynlluniau dysgu (n=26). Ategir hyn gan lawer o'r data ansoddol a gasglwyd trwy gyfweiliadau manwl:

"Roedden nhw'n wych, yn glir iawn, ac yn barod i helpu ac mi roddon nhw awgrymiadau da i mi am ddarparwyr hyfforddiant a fyddai'n cynnal y cyrsiau roedd gen i ddiddordeb ynddyn nhw."

"Roedd cynghorydd Gyrfu Cymru yn hyfryd ac yn barod i helpu. Dywedais wrtho ba gwrs ro'n am ei wneud [...] fe helpodd fi i roi'r pecyn at ei gilydd, ond gofynnodd i mi hefyd beth oedd fy nghynllun wrth gefn ac mi ddaeth o hyd i gwrs Adnoddau Dynol y gallwn ei wneud pe bai'r cwrs arall yn cwmpo drwyddo. Roeddent yn llawn gwybodaeth."

Ffigur 4.3: Effaith arweiniad Gyrfa Cymru ar y rheiny a'i cafodd



Yr holl ymatebwyr a gafodd arweiniad Gyrfa Cymru, n=36. Mae echel-Y yn hafal i nifer yr ymatebwyr.

4.43 Er gwaethaf yr ymateb cadarnhaol hwn ar y cyfan, roedd lleiafrif bach o ymatebwyr, ond nifer sydd yn dal yn arwyddocaol, yn feirniadol o'r arweiniad a roddwyd iddynt gan Gyrfa Cymru, ac yn awgrymu bod cynghorwyr Gyrfa Cymru yn awyddus i'w gweld yn dychwelyd i'r gwaith yn y diwydiant canolfannau cyswllt hyd yn oed pan nad oeddent eisiau gwneud hynny.

4.44 Ymhellach, awgrymodd lleiafrif bach fod eu cynghorydd wedi eu harwain at rai cynlluniau hyfforddi heb eu gwneud yn ymwybodol o'r ystod ehangach a oedd ar gael, neu nad oedd gan y cynghorwyr ddigon o wybodaeth am feysydd hyfforddi penodol:

“Doedd y person cyntaf siaradais ag ef yn Gyrfa Cymru ddim yn dda iawn. Mi ddywedais i nad oeddwn i eisiau parhau i weithio mewn canolfan alwadau ac wnaeth [y cynghorydd] ond fy nghynghori i fynd i Pitman Training, ond do'n i ddim eisiau gwneud hynny mewn gwirionedd. Yna siaradais â rhywun arall ar ôl imi ddechrau ar yr hyfforddiant ac mi ddywedon nhw nad gyda Pitman yn unig y gallech wneud hyfforddiant – gallech wneud unrhyw beth. Hefyd, do'n i ddim wedi gwybod bod gen i hawl i'r arian cymorth hyfforddi.”

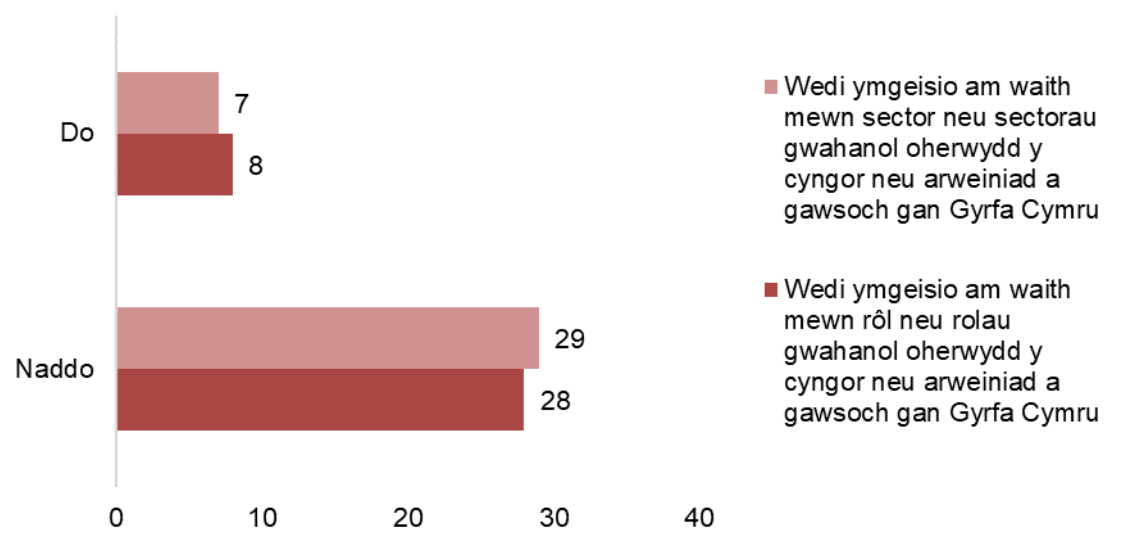
4.45 Mae'n bwysig ystyried yr adborth hwn yng nghyd-destun y math o gefnogaeth a roddir gan gynghorwyr Gyrfa Cymru. Disgrifiai'r cynghorwyr eu hunain i fod yn

‘annibynnol’, yn rhoi cyngor heb unrhyw agenda y mae’n rhaid iddynt ei wthio. Yn anochel, ar brydiau, efallai na fydd unigolyn yn cytuno â’r cyngor a gaiff, a hynny efallai wedi cyfrannu, yn rhannol o leiaf, at yr adborth negyddol a roddwyd. Yn ogystal, mae’n bwysig nodi nad oedd cynghorwyr Gyrfa Cymru yn gallu rhoi sylwadau ar achosion penodol; felly, nid oedd y tîm gwerthuso yn gallu ystyried safbwyntiau cynghorwyr Gyrfa Cymru ar y cwynion hyn.

- 4.46 Er bod ymatebwyr a gafodd arweiniad Gyrfa Cymru wedi nodi yn gyffredinol bod hyn wedi rhoi gwell dealltwriaeth iddynt o sut yr oedd eu sgiliau a’u rhinweddau personol yn berthnasol i’r farchnad swyddi, eto nid arweiniodd hyn at gyfran uchel o’r cyfranogwyr hyn yn ymgeisio am swyddi mewn rolau neu sectorau gwahanol. Mae hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau’r prif arolwg i gyfranogwyr ar gyfer y gwerthusiad hwn, fel y trafodwyd yn y prif adroddiad gwerthuso.
- 4.47 Fel y dengys Ffigur 4.4, nifer fach o gyfranogwyr a gafodd gyngor a ymgeisiodd am swyddi mewn sectorau neu rolau gwahanol o ganlyniad i gael arweiniad Gyrfa Cymru. Mae’n bwysig cydnabod, fodd bynnag, o ystyried cylch gwaith cyfranogiad Gyrfa Cymru yn y tasglu, na ddylem o reidrwydd ddisgwyl i gyngor Gyrfa Cymru fod wedi arwain at y canlyniadau hyn; o’r herwydd, ni ddylid ystyried bod y canfyddiad hwn yn wendid penodol yn rhan Gyrfa Cymru yn y tasglu.⁵ Yn yr un modd, mae’n bwysig cydnabod, o ystyried maint bach sampl yr arolwg, nad yw’r profiad hwn o reidrwydd yn gynrychioliadol o bawb a gafodd gyngor Gyrfa Cymru.

⁵ Fel y nodwyd yn flaenorol, rôl cynghorydd Gyrfa Cymru yw rhoi gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfa sy’n annibynnol a diduedd. Nid yw’r ffocws felly ar annog cyfranogwyr i ymgeisio am gyflogaeth mewn sector gwahanol oni bai bod hynny’n briodol i’w hamgylchiadau yn ogystal ag wrth ystyried ffactorau eraill fel y farchnad gyflogaeth leol ac ati. Oherwydd hyn, ni fyddai’n briodol barnu effeithiolrwydd y gefnogaeth a roddir ar y sail hon.

Ffigur 4.4: A wnaeth cefnogaeth Gyrfu Cymru arwain pobl i ymgeisio am swyddi mewn rolau a sectorau gwahanol?



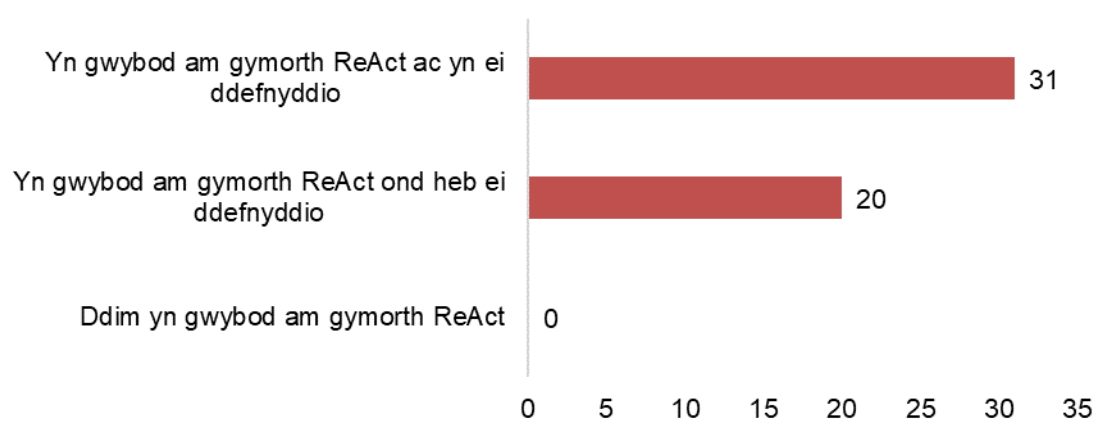
Yr holl ymatebwyr a gafodd arweiniad Gyrfu Cymru, n=36. Mae echel-Y yn hafal i nifer yr ymatebwyr.

- 4.48 Roedd cefnogaeth Gyrfu Cymru yn amlwg wedi'i gyfyngu gan yr adnoddau a oedd ar gael. Nod Gyrfu Cymru oedd cynnal cyfweiliadau un-i-un gyda'r holl staff cyn i'r safle gau; nid oedd hyn wedi bod yn bosibl oherwydd prinder adnoddau. Yn ogystal, dywedodd rhanddeiliaid y dylai Gyrfu Cymru (yn ddelfrydol) wedi bod â mwy o ran yn cynnal hyfforddiant CV a chyfweiliadau; oherwydd yr adnoddau cyfyngedig, fodd bynnag, yn y diwedd gwnaed hyn yn fewnol gan staff Tesco, er bod Gyrfu Cymru wedi rhoi cefnogaeth 'hyfforddi'r hyfforddwr'.

Cymorth ReAct

- 4.49 Mae'r gefnogaeth a oedd ar gael trwy ReAct i'w weld fel petai wedi cael ei hysbysebu'n dda fel rhan o'r dileu swyddi, gan fod pawb a ymatebodd i'r arolwg ar-lein a gynhaliwyd ym mis Gorffennaf 2018 yn gwybod am y cymorth a oedd ar gael trwy'r cynllun (n=51). Fodd bynnag, mae angen ystyried y ffaith bod yr holl ymatebwyr wedi bod mewn cysylltiad â Gyrfu Cymru; ni allwn ddweud beth oedd lefel yr ymwybyddiaeth ymhlith staff Tesco House yn fwy cyffredinol.
- 4.50 Fel y dangosir yn Ffigur 4.5, o'r ymatebwyr hyn, dywedodd 31 eu bod wedi manteisio ar y gefnogaeth hon, ac 20 ymatebydd heb ddefnyddio'r cynllun.

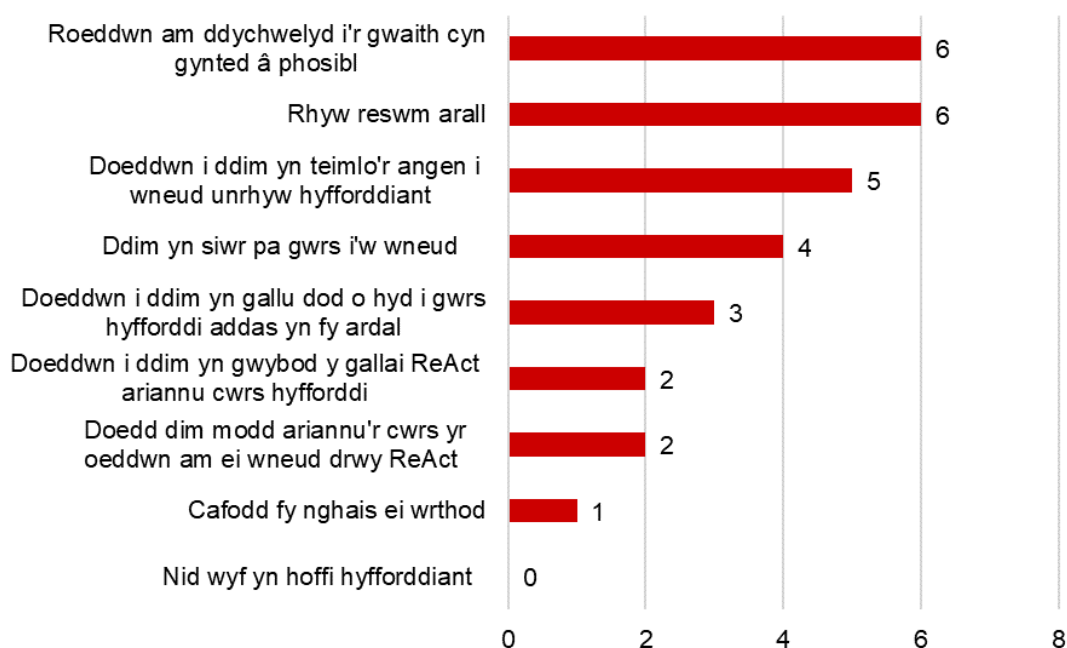
Ffigur 4.5: Ymwybyddiaeth o ReAct a'r defnydd arno ymysg cyfranogwyr yr arolwg



Yr holl ymatebwyr, n=51. Mae echel-Y yn hafal i nifer yr ymatebwyr.

- 4.51 O bwyso arnynt ynghylch pam nad oeddent wedi defnyddio cefnogaeth ReAct, rhoddwyd amrywiaeth o atebion, fel y dangosir yn Ffigur 4.6. Yr ymatebion mwyaf cyffredin oedd bod ymatebwyr eisiau dychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl (n=6) a'u bod yn teimlo nad oedd angen hyfforddiant ychwanegol arnynt i ddod o hyd i waith (n=5). O'r ymatebion 'eraill' a roddwyd (n=6), dengys y data ansoddol a gasglwyd mewn ymateb i'r cwestiwn hwn fod gan rai ymatebwyr amgylchiadau personol a'i gwnâi hi'n amhosibl iddynt gymryd rhan yn ReAct (n=2), a dau arall heb ddiddordeb o gwbl mewn unrhyw gefnogaeth a gynigid trwy ReAct (n=2).

Ffigur 4.6: Rhesymau dros beidio cymryd rhan yn ReAct. Ymatebion wedi'u codio. Nifer yr ymatebwyr



Ymatebwyr nad oedd wedi cymryd rhan yn ReAct (caniateid sawl dewis), n=20

4.52 Mae'r data ansoddol a gasglwyd trwy gyfweiliadau manwl â chyfranogwyr yn dangos bod rhai pobl eisiau dychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl a bod yr amser a gymerai i gwblhau hyfforddiant yn golygu nad oeddent am ei wneud:

"Mi es i'r cyfarfod am ReAct ac roedd dryswch ynghylch beth yn union yr oedd yn gadael i chi ei wneud. Roedd hi'n ddiddorol dod i wybod am y cynllun ond y cyfan ro'n i wir eisiau ei wneud oedd dod o hyd i swydd newydd a oedd yn debyg i'r hen un. Doedd ganddyn nhw ddim cronfa ddata y gallech chi chwilio drwyddi i chwilio am swyddi [...] dyna'r cyfan ro'n ei angen mewn gwirionedd, ond dywedon nhw fod yn rhaid i chi wneud hynny ar eich liwt eich hun [...]. Meddyliais ar ôl y cyfarfod ReAct cyntaf hwnnw nad oedd e'n iawn i mi ac yna mi ddes o hyd i fy swydd a gwneud cais amdani fy hun."

"Doedd gen i ddim swydd benodol mewn golwg, do'n i ddim eisiau culhau fy ffocws i un yrfa, a [doeddwn i ddim eisiau cymryd amser yn gwneud cwrs oherwydd efallai y byddwn] mewn perygl o golli cyfleoedd eraill."

4.53 Nododd lleiafrif bach o ymatebwyr bod Gyrfa Cymru wedi eu llesteirio rhag manteisio ar unrhyw un o'r cyfleoedd hyfforddi a oedd ar gael trwy ReAct. Roedd tair ffordd wahanol yr oedd Gyrfa Cymru wedi peri i'r lleiafrif bach hwn o ymatebwyr ymatal rhag manteisio ar yr hyfforddiant. Un thema oedd bod cyngor Gyrfa Cymru wedi canolbwyntio gormod ar eu cael i ddychwelyd i weithio yn y sector canolfannau cyswllt:

"Roedd y cynghorydd gyrfa yn hynod negyddol am unrhyw beth ro'n i am ei wneud. Yn y bôn, dywedodd [y cynghorydd] i mi jest wneud cais i'r canolfannau galwadau eraill ac arbed arian i'r trethdalwyr. Ro'n i'n teimlo'n fflat iawn ar ôl y cyfarfod hwnnw."

4.54 I eraill, nid oedd y broses wedi rhoi cyngor penodol wedi'i deilwra i ddyheadau gyrfa cyfranogwyr, gan ddisgwyl iddynt hwy ddewis cwrs neu fod y cynghorydd yn hyrwyddo ychydig o gyrsiau sylfaenol:

"Dywedodd cynghorydd Gyrfa Cymru fod angen i chi ddod o hyd i beth roeddech chi am ei astudio eich hun ac yna gallen nhw ddweud a allent ei ariannu ai peidio. Do'n i ddim eisiau gwneud hynny ac nid oes angen cwrs Microsoft arnaf (sef yr un cwrs roedden nhw fel petai'n ei wthio arnom)."

4.55 Ymddengys bod yr ymatebwyr hyn eisiau lefel gefnogaeth hanner y ffordd, sef cefnogaeth nad oedd yn gadael y cyfrifoldeb ar gyfranogwyr i ddod o hyd i gwrs yr

oeddent am ei wneud, cefnogaeth oedd yn rhoi cyngor yn seiliedig ar yr hyn yr oeddent am ei gyflawni, ond cefnogaeth nad oedd yn rhy orchmynnol wrth wthio cyfranogwyr i gyrsiau penodol.

- 4.56 Mewn achosion eraill, roedd nifer bach o gyfranogwyr wedi dweud fod sgysiau Gyrfa Cymru a'u sesiynau un-i-un wedi llywio'u barn i beidio cymryd rhan yn ReAct, gan ddweud nad oedd Gyrfa Cymru wedi gwerthu'r gefnogaeth yn effeithiol i ddarpar gyfranogwyr:

"Wnes i ddim gwneud ReAct ar ôl y trafodaethau ges i gyda [Gyrfa] Cymru, a oedd yn wastraff amser llwyr. Roedd yn rhy drwm ar ba arian oedd ar gael a'i fanteision, ac wedi darllen y stwff [...] mae'r cyfan yn ddiferyn, diferyn, diferyn o gyllid. Os oes arian yno i helpu, rwy'n credu y dylai ddod yn llawer cynt na'r hyn a gâi ei gynnig."

- 4.57 Yn ogystal â materion yn ymwneud â pha mor effeithiol y gwerthai Gyrfa Cymru yr hyfforddiant i gyfranogwyr, nododd nifer fach o ddarpar ddefnyddwyr nad oeddent wedi defnyddio'r cymorth oherwydd dywedwyd wrthynt na fyddent yn cael dilyn cyrsiau ar-lein:

"Yn y diwedd, wnes i ddim defnyddio ReAct gan ei fod yn rhy gaeth ac anhyblyg. Er enghraifft, roedd angen gormod o rybudd cyn dechrau cwrs a dyw hynny ddim wir yn adlewyrchu'r cyfnod modern, cyflym rydyn ni'n byw ynddo. Hefyd, o ran beth roeddwn i eisiau ei wneud, TG, mae'r rhan fwyaf o gyrsiau (pob un heblaw TG sylfaenol, mewn gwirionedd) ar-lein [...] Wnaethon nhw ddweud wrtha i nad oedd hwn yn opsiwn ar gyfer ReAct."⁶

- 4.58 Rheswm arall a roddwyd dros beidio â defnyddio cefnogaeth ReAct, er ei bod yn bwysig cydnabod nad oedd yn un cyffredin, oedd bod yr amserlen ar gyfer gwneud cwrs a ariannwyd trwy ReAct yn rhy dynn:

"Roedd ReAct yn golygu neidio trwy lawer o gylchoedd ac roedd yn rhaid i chi ei wneud o fewn amserlen benodol. Roedd yn fiwrocraidd ac yn rhy gymhleth. Dydyn nhw hefyd ddim yn gwerthfawrogi bod pobl yn gweithio i wahanol amserlenni. Allwn i ddim gwneud yr hyfforddiant oherwydd yr amseru – roedd

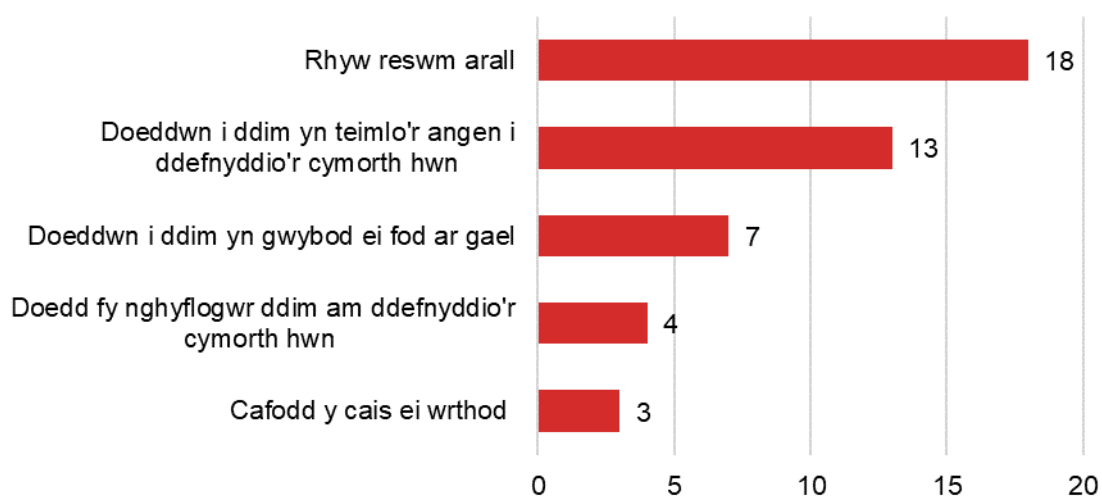
⁶ Nid yw hyn yn hollol wir. Mewn rhai amgylchiadau, caniateir i gyfranogwyr ddilyn cyrsiau ar-lein, megis os yw anableddau yn eu hatal rhag mynychu cwrs yn y cawd neu os nad yw'r hyfforddiant hwn ar gael mewn canolfan hyfforddi. Hyd yn oed os nad yw hyn yn rhwystr mewn gwirionedd, mae'n bwysig sylweddoli bod hwn yn rhwystr *tybiedig* rhag defnyddio ReAct.

angen i mi edrych ar ôl fy mhlant. Nawr eu bod wedi mynd yn ôl i'r ysgol, mae gen i'r amser, ond mae'n rhy hwyr nawr."

Cyfranogwyr ReAct

- 4.59 Ymhlith y rhai a gymerodd ran yn ReAct, yr elfen a ddefnyddiwyd fwyaf yn y rhaglen oedd y Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol, gyda 26 o'r 31 o ymatebwyr yn nodi eu bod wedi defnyddio'r gefnogaeth. Dau ymatebydd yn unig a ddywedodd fod eu cyflogwr wedi defnyddio'r Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr, tra bod pedwar ymatebydd wedi sôn am ddefnyddio'r Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr ar ôl dechrau swydd newydd.⁷
- 4.60 Dim ond dau ymatebodd a ddywedodd eu bod wedi defnyddio'r Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr. Cafwyd nifer o resymau yn yr arolwg ar-lein pam nad oedd eu cyflogwr wedi defnyddio'r grant Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr. Roedd y rhesymau a roddwyd dros hyn yn amrywio, fel y gwelir yn Ffigur 4.7.

Ffigur 4.7: Rhesymau dros beidio â defnyddio Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr ReAct. Ymatebion wedi'u codio



Yr holl ymatebwyr mewn gwaith nad oedd wedi defnyddio Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr ReAct (n=29) (sawl dewis yn bosibl). Mae echel-Y yn hafal i nifer yr ymatebwyr.

- 4.61 O gofio bod llawer o'r rhai a ddychwelodd i'r gwaith wedi mynd i rolau a fyddai'n gymwys i gael Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr, mae i'w weld yn rhyfedd nad yw

⁷ Unwaith eto, mae hwn yn ganfyddiad sy'n synnu. Nid yw'n bosibl i gyflogwr ddefnyddio Cymorth Hyfforddi i Gyflogwr heb hefyd ddefnyddio'r Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr. Efallai fod rhai ymatebwyr i'r arolwg ar-lein wedi drysu rhwng y Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol a'r Cymorth Hyfforddiant i Gyflogwyr, yn ogystal â bod dryswch ehangach o bosibl ymhlith cyfranogwyr o ran y gwahanol linyddau cymorth sydd ar gael trwy ReAct.

cyflogwyr wedi manteisio arno. Awgrymodd rhanddeiliaid rai rhesymau posibl am hyn:

“Yn fy mhrofiad i, nid yw'r cymhorthdal cyflog i gyflogwyr yn cael ei ddefnyddio cystal ag y byddech chi'n ei ddisgwyl. Yn aml, bydd gweithwyr sydd wedi colli eu swydd yn mynd i weithio i gwmnïau rhyngwladol mawr a does ganddyn nhw ddim amynedd trafferthu gyda'r gwaith papur. Dyw cyflogwyr y sector cyhoeddus ddim yn gallu cael yr arian beth bynnag.”

“Gall y sybsidi fod yn bwysig i gyflogwyr ond dydw i ddim yn siŵr faint y mae'n cael ei ddefnyddio. Mae'r sybsidi cyflog yn gallu bod yn ddull marchnata gwych i rywun ond (yn ein profiad ni) nid yw'n cael ei ddefnyddio'n aml iawn. Yn gyffredinol, mae gan rywun sy'n gadael swydd mewn sefyllfa dileu swydd sgiliau trosglwyddadwy gwych a dyna sy'n denu cyflogwyr. Yn ein profiad ni, dydyn ni erioed wedi cael cyflogwr yn amharod i fynychu digwyddiad gyda gweithwyr sydd wedi colli eu swydd, oherwydd eu bod yn gwybod y byddant yn dod o hyd i'r math o bobl y maent am eu cyflogi.”

- 4.62 Cefnogir hyn gan gyfranogwyr, gan yr awgrymodd tua hanner ohonynt fod y broses yn fiwrocrataidd ac nad oedd gan gyflogwyr ddiddordeb ynddo o reidrwydd. Yn ogystal, ymddengys bod y data ansoddol a gasglwyd yma hefyd yn dangos bod rhywfaint o ddryswch ynghylch y cynllun, gan fod llawer o bobl wedi awgrymu na wnaethant wneud cais am y gefnogaeth hon oherwydd nad oedd eu cyflogwr yn gymwys i gael y cymhorthdal:

“Nid yw'r rhan fwyaf o fusnesau bychain yng Nghymru, fel siopau trin gwallt / therapi harddwch, yn cael arian gan ReAct.”⁸

“Mae'r cwmni yn rhy fawr.”

- 4.63 Awgrymodd un rhanddeiliad, yn benodol, y byddai'n fuddiol cael dull mwy cynhwysfawr o 'werthu' ReAct i gyflogwyr:

“Mae angen i Lywodraeth Cymru wella ar werthu cymorthdaliadau cyflogwyr i ficrofusnesau a busnesau bach a chanolig eu maint. Yn aml, nid yw cyflogwyr yn dod i wybod amdany'n nhw tan y cam cyfweld, felly nid yw wir yn gymhellant iddynt gyflogi pobl.”

⁸ Ni chynigir Hyfforddiant Galwedigaethol yn y meysydd hyn trwy ReAct gan fod ymchwil yn dangos mai gwael yw'r rhagolygon swydd ar gyfer y rhai sy'n gwneud hyfforddiant yn y meysydd hyn. Fodd bynnag, mae'r Cymorth Recriwtio ar gael i gyflogwyr yn y sectorau hyn.

“Pe bai cronfa ddata o gyfranogwyr ReAct y gellid ei rhannu â chyflogwyr neu Bartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, yna gallech chi ddweud wrth gyflogwr ‘dyma’r bobl sydd â’r sgiliau hyn a gallwch gael cymhorthdal os ydych yn eu cyflogi’. Rwy’n credu y byddai hyn yn ffordd lawer mwy effeithiol o gael y bobl hyn yn ôl i weithio.”

4.64 Gofynnwyd i’r rhai a ddywedodd eu bod wedi cael y Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol a oedd ar gael trwy ReAct am eu cymhellion dros wneud hynny. Dengys y data ddau brif gymhelliant dros wneud yr hyfforddiant: (a) ennill sgiliau a fyddai’n rhoi modd iddynt ddod o hyd i gyflogaeth newydd, a (b) ennill cymhwyster a fyddai’n rhoi modd iddynt symud i feysydd gwaith newydd.

4.65 Awgryma’r data ansoddol a gasglwyd fod amrywiaeth o gymhellion dros fod eisiau symud i sectorau ac/neu rolau eraill neu i fynd yn hunangyflogedig, gan gynnwys symud i rywle sydd â mwy o ddiogelwch swydd, dod o hyd i weithle sydd â llai o straen ynddo, ac eisiau gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith:

“Ro’n i eisiau mynd allan o’r canolfannau galwadau unwaith ac am byth. Maen nhw’n cau i lawr trwy’r amser, yn hawdd eu symud dramor, ac maen nhw’n llawn straen mawr.”

“Do’n i ddim eisiau mynd yn ôl i ganolfan alwadau arall, achos dwi ddim yn hoffi’r amgylchedd monitro/cyrraedd targedau sydd yno. I fod yn onest, nid oedd Tesco House cynddrwg â llawer ohonyn nhw, oherwydd roedd y cwsmer yn ganolog.”

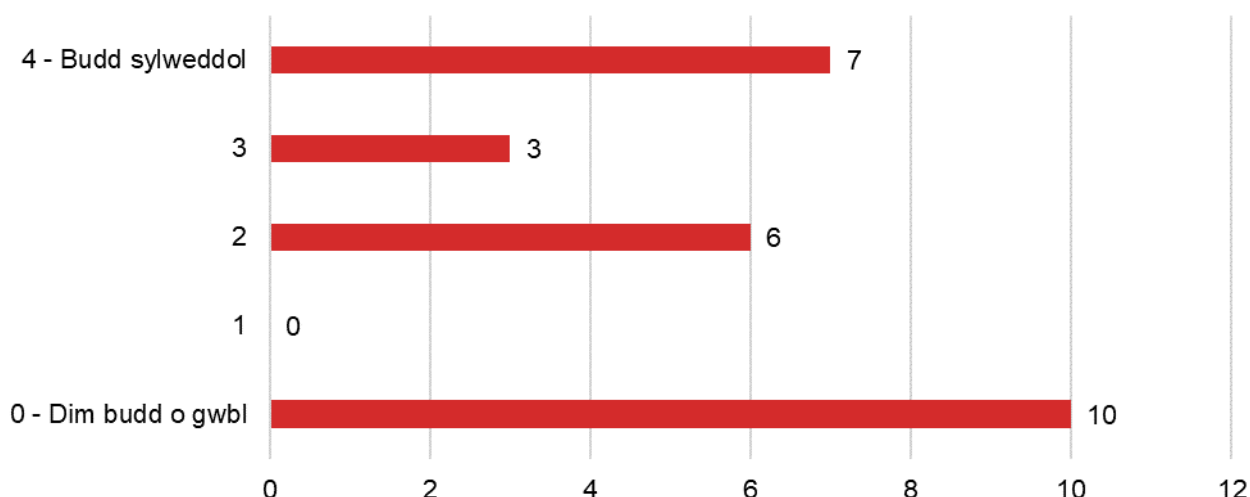
“Do’n i ddim eisiau gweithio mewn canolfan alwadau. Roeddwn i eisiau mynd yn hunangyflogedig er mwyn i mi allu gweithio gartref a threulio mwy o amser gyda fy mhlant.”

“Ro’n i eisiau dod o hyd i rywbeth gwahanol i gael gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.”

Barn am ganlyniadau

4.66 Cymysg gan mwyaf oedd barn cyfranogwyr am fudd y cwrs a ariannwyd gan y Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol. Fel y dangosir yn Ffigur 4.8 isod, credai llawer nad oedd unrhyw fudd, tra bod eraill wedi gweld budd sylweddol.

Ffigur 4.8: Barn cyfranogwyr am fudd y cwrs a wnaed gyda chefnogaeth Grant Hyfforddiant Galwedigaethol



Ymatebwyr a gymerodd ran yn ReAct a ddefnyddiodd Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol (caniateid sawl dewis), n=26

- 4.67 Er mwyn tanlinellu pa mor gymysg oedd y farn am fudd eu cwrs, roedd y rheiny a wnaeth y cyrsiau wedi adrodd nifer o straeon cadarnhaol:

“Rwyf wedi gallu datblygu sgiliau TG newydd yn y maes datblygu gwe a dechrau portffolio o fy nyluniadau. Mae wedi rhoi hyder i mi archwilio a gwella fy sgiliau wrth gyflwyno fy hun.”

“Oherwydd yr hyfforddiant, rwyf wedi gallu ymgeisio am rolau eraill y tu hwnt i fy swydd ddiwethaf.”

“Erbyn hyn, rwy’n swyddog cymorth dysgu cymwys ar gyfer ysgolion ac addysg. Fe wnes i gwrs llwybr cyflym chwe mis – CACHE Lefel 3 mewn dysgu a chefnogaeth mewn addysg. Mae wedi bod yn wych! Mi wnes i ymuno ag asiantaeth addysgu ym mis Ebrill ac mae fy swydd gyntaf mewn ysgol gyfun ym Mhen-y-bont ar Ogwr. Rwyf wrth fy modd ag e!”

“Mae’r hyfforddiant wedi fy ngalluogi i gael cymhwyster mewn therapi tylino chwaraeon [...] ar ôl hynny es i’n hunangyflogedig.”

“Mae yna hyder yn dod o sylweddoli mod i eisoes yn gwybod mwy nag yr o’n i’n meddwl, ond dwi wedi dysgu ychydig o bethau hefyd. Alla i ond gobeithio y bydd cael y dystysgrif yn fy helpu i ddod o hyd i gleientiaid neu gael gwaith.”

- 4.68 Roedd beirniadaeth hefyd am Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct. I oddeutu hanner yr ymatebwyr a roddodd adborth ansoddol, roedd y broses yn fiwrocrataidd iawn ac roedd angen llawer iawn o ddogfennaeth er mwyn profi eich

bod yn gymwys. Er enghraifft, dywedodd un ymatebydd ei fod wedi methu dyddiad dechrau cwrs yr oedd am ei wneud oherwydd y fiwrocratiaeth a oedd yn gysylltiedig â phrofi eu bod yn gymwys:

“Y peth mwyaf rhwystredig ynghylch ymgeisio am ReAct oedd y gwaith papur a llawer o oedi. Roedd gorfod gwneud hyn i gyd wedi fy rhwystro rhag chwilio am swyddi. Cymerodd y gwaith papur cyhyd nes bod y cwrs roeddwn i eisïau ei wneud eisoes wedi dechrau, felly roedd yn rhaid i mi aros i'r rownd nesaf er mwyn ei wneud.”

“Dydyn nhw ddim yn derbyn llungopïau ac roedd yn rhaid imi gael llawer o ddarnau o dystiolaeth i gael mynediad i'r cwrs (er ei bod y tu hwnt i unrhyw amheuaeth fod fy swydd yn cael ei dileu).”⁹

“Mi rois i sgôr isel iddo oherwydd dyw fy nghwrs ddim wedi dechrau eto. Cymerodd ReAct gymaint o amser i brosesu'r gwaith papur fel dydw i'n dal ddim wedi dechrau bum mis ar ôl colli fy swydd! Roedd delio â ReAct yn hunllef ac yn llawn biwrocratiaeth.”

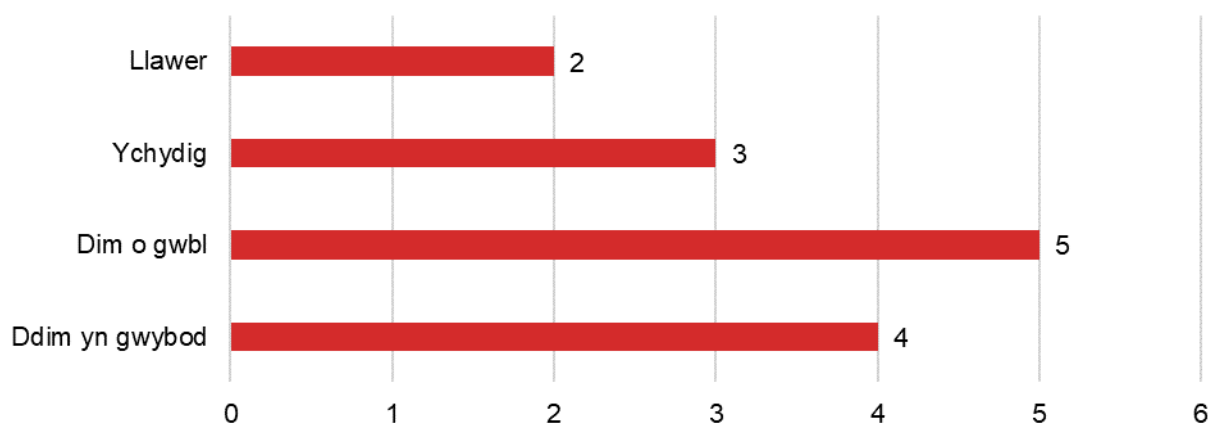
- 4.69 I eraill, nid oedd y cyrsïau a oedd ar gael yn hyblyg iawn, naill ai o ran newid cwrs neu o ran dulliau astudio, gyda chysïau ar-lein yn gyffredinol heb eu hariannu trwy ReAct. Ar yr un pryd, cwynai ymatebwyr eraill nad oeddent wedi gallu dechrau cwrs a ariannwyd gan ReAct cyn dyddiad y dileu swydd, a fyddai, yn eu barn hwy, wedi eu helpu i ddychwelyd i'r gwaith yn gyflymach.
- 4.70 Ar yr un pryd, awgrymodd ymatebwyr eraill nad oedd unrhyw broblemau o gwbl yn gysylltiedig â'r broses a bod mynediad i'r cwrs yn syml iawn. Awgryma hyn y gallai biwrocratiaeth y broses amrywio yn dibynnu ar ble roedd unigolion yn ceisio cofrestru ar gyrsïau, ac ar y cwrs yr oeddent yn ymgeisio amdano.

Canlyniadau'r cymorth

- 4.71 Cymysg hefyd oedd effaith ganfyddedig Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct ar gael pobl yn ôl i weithio, gyda rhai pobl yn gweld budd gwirioneddol, pendant ac eraill yn gweld dim budd o gwbl (gweler Ffigur 4.9 isod).

⁹ Nid yw hyn yn hollol wir, gan y derbynnir copïau ardystiedig. Fodd bynnag, mae'n bwysig sylweddoli bod hwn yn rhwystr *tybiedig* rhag defnyddio ReAct.

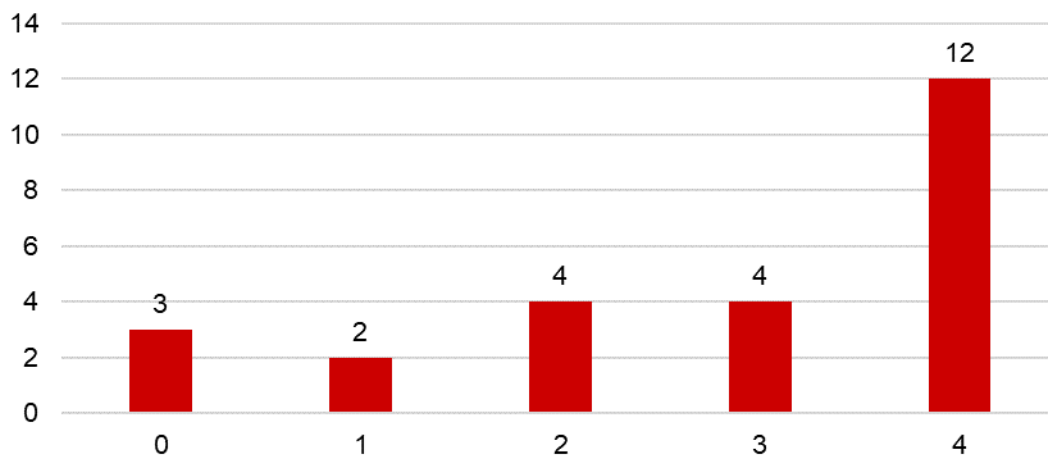
Ffigur 4.9: I ba raddau wnaeth y cwrs hyfforddi eich helpu i gael eich cyflogaeth bresennol?



Yr holl ymatebwyr mewn cyflogaeth a ddefnyddiodd Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct (n=14). Mae echel-Y yn hafal i nifer yr ymatebwyr.

- 4.72 Er gwaethaf rhai beirniadaethau, roedd y rhai a oedd wedi cael cymorth ReAct yn gyffredinol gadarnhaol yn ei gylch. Fel rhan o'r arolwg ar-lein, gofynnwyd i'r ymatebwyr roi sgôr rhwng 0 a 4 ar werth cefnogaeth ReAct. Fel y dengys Ffigur 4.10, roedd llawer o ymatebwyr yn meddwl yn uchel iawn ohono, gyda bron i hanner yr ymatebwyr yn rhoi sgôr o 4 iddo.

Ffigur 4.10: Y farn gyffredinol am werth ReAct ar raddfa o 0 (isel) i 4 (uchel). Nifer yr ymatebwyr



Roedd y cwestiwn hwn yn agored i'r holl ymatebwyr a nododd eu bod wedi defnyddio ReAct, ond nid oedd angen ateb (n=31). Mae echel-Y yn hafal i nifer yr ymatebwyr.

- 4.73 Er nad oedd mwyafrif defnyddwyr ReAct yn gallu dweud bod ReAct yn amlwg wedi arwain atynt yn dod o hyd i gyflogaeth, i lawer o gyfranogwyr ei brif werth oedd ei fod wedi rhoi tawelwch meddwl a sicrwydd iddynt a'r hyder i fynd i chwilio am swydd

ar ôl blynyddoedd yn yr un gwaith. Tynnwyd sylw at hyn hefyd fel cryfder penodol y cynllun yn y cyfweiliadau â rhanddeiliaid:

“O’n safbwynt ni, elfen bwysicaf ReAct yw’r sesiynau grŵp y mae gweithwyr yn eu cael. Maen nhw’n siarad am sut i fynd ati’n bwrpasol i chwilio am waith, ac yn helpu pobl i gyfateb eu sgiliau â’r math o rolau sydd ar gael. Gall y tîm [Adran Gwaith a Phensiynau] hefyd helpu gyda chynghor ar fudd-daliadau, eu helpu i wybod pa safleoedd swyddi sydd orau, rhoi cynghor iddynt a’u helpu i werthu eu hunain, gan roi gobaith i bobl pan fyddant yn wynebu colli eu swydd.”

“Rwy’n credu bod yr elfen cynghor ac arweiniad ynddo yn hollol enfawr, y rhan bwysicaf mae’n siŵr. Yn aml rydyn ni’n mynd i weithle yn dilyn y cyhoeddiad am ddileu swyddi ac mae’r staff yn elyniaethus ac yn ofidus, ond rydyn ni’n cynnal cyfres o sesiynau/apwyntiadau un-i-un ac wedyn mae ganddyn nhw hyder a chymhelliant i fynd allan i chwilio am swydd newydd.”

- 4.74 Mae hyn yn rhywbeth a adlewyrchwyd yn y data a gasglwyd trwy’r cyfweiliadau â chyfranogwyr:

“Mae wedi rhoi hyder i mi ac wedi rhoi bywyd i mi. Yn ariannol dydw i ddim yn well fy myd, ond [ar ôl cwblhau fy nghwrs] dwi’n teimlo ’mod i wedi cyflawni rhywbeth ac rwy’n edrych ymlaen at wneud rhywbeth newydd [...] Dwi’n gwybod y gallaf ei wneud nawr.”

“Ro’n i’n meddwl bod y gefnogaeth yn wych. Fe wnaeth fy helpu yn fawr i feddwl am beth ro’n i am ei wneud nesaf a fy nghefnogi i wneud fy hyfforddiant. Fe wnaeth i mi deimlo fel nad oeddwn yn cael fy ngadael heb help ar amser anodd iawn.”

“Roedd mynd i’r hyfforddiant wedi gwneud i mi deimlo’n obeithiol iawn. Roedd yr awyrgylch yn broffesiynol a bron fel bod mewn gwaith. Ro’n i wedi gwisgo’n smart ac ro’n i’n teimlo fy mod i’n cyflawni rhywbeth. Ro’n i wrth fy modd – roedd yn fendith ar y pryd. Rwy’n credu fy mod wedi cael fy ysgogi gan y ffaith y gallai rhywun allan yna fy helpu a gallwn gael ychydig o gymwysterau a mynd allan a gwneud rhywbeth.”

- 4.75 Ymhlith y rhanddeiliaid, yr argraff oedd bod hwn yn fath ddefnyddiol o gefnogaeth, er ei fod yn canolbwyntio ar ganlyniadau byrdymor yn hytrach nag ar ailhyfforddi hirdymor, gydag un ymatebydd yn awgrymu y gallai fod yn ddefnyddiol i Lywodraeth Cymru ystyried caffael sgiliau mwy i’r hirdymor er mwyn sicrhau canlyniadau

cyflogaeth tymor hir mwy cynaliadwy. Er bod rhai pobl wedi defnyddio ReAct yn llwyddiannus i symud rhwng sectorau, roedd argraff fod hyn yn llai effeithiol nag y byddai mwy o hyfforddiant sgiliau i'r hirdymor:

“Mae ReAct yn ymwneud â chael pobl yn ôl i'r gweithlu yn gyflym. Gan ei fod yn sioc fechan, sydyn, nid yw wir yn rhoi'r sgiliau lefel uwch i bobl symud i sectorau newydd, ac yn fwy o ddiweddarau eu sgiliau yn unig [neu gael ardystiad cyfoes ar gyfer sgiliau sydd ganddynt eisoes]. Mae hyn yn gweithio'n dda iawn i rai pobl, ond ai'r perygl yw y bydd y bobl hyn yn y pen draw yn mynd trwy sawl sefyllfa dileu eu swyddi?”

“A allai Llywodraeth Cymru edrych yn fwy i'r hirdymor? Gellid addasu ReAct i roi mynediad at gymwysterau ar lefel uwch, efallai ariannu rhannol ar ailhyfforddi mwy sylweddol.”

Quinn Radiators, Casnewydd

Cefndir

- 4.76 Sefydlwyd Quinn Radiators yn 1975 yng Nghasnewydd, ac roedd yn gweithgynhyrchu rheiddiaduron masnachol. Ar ei anterth, cynhyrchai'r busnes 3.5 miliwn o reiddiaduron y flwyddyn.
- 4.77 Aeth y cwmni i ddwylo'r gweinyddwyr ar 10 Mehefin 2019 oherwydd trafferthion ariannol a briodolir i gynnydd ym mhris deunyddiau crai a ddefnyddir yn y broses weithgynhyrchu, yn ogystal â chynnydd ym mhoblogrwydd brandiau rhatach, wedi'u mewnfario. Ar yr adeg yr aeth y cwmni i ddwylo'r gweinyddwyr, roeddent yn cyflogi 300 o weithwyr, a swyddi 280 ohonynt wedi'u dileu,¹⁰ gyda'r 20 arall yn cael eu cadw i chwilio am brynwr ar gyfer asedau eraill y cwmni. Ar ben hynny, roedd ganddynt £9.7 miliwn o ddyledion i gredydwyr amrywiol gan gynnwys Tata Steel (yr oedd arnynt ddyled o £2.4 miliwn). Yn 2016, roedd Quinn Radiators wedi cael benthyciad o £3m gan Lywodraeth Cymru i greu 120 o swyddi eraill ac i ddiogelu swyddi ei 290 o weithwyr ar y pryd.¹¹
- 4.78 Hysbyswyd gweithwyr fod eu swyddi wedi mynd wrth iddynt gyrraedd y gwaith ar fore 10 Mehefin 2019 trwy lythyr heb gyfeiriad gan y cwmni a oedd yn delio â'r gweinyddu; honnai rhai gweithwyr iddynt hyd yn oed ddod i wybod am y peth drwy

¹⁰ [Erthygl WalesOnline am Quinn Radiators yn mynd i ddwylo'r gweinyddwyr](#)

¹¹ [Grant Thornton yw gweinyddwr Quinn Radiators](#)

glywed y stori ar y newyddion. Honnai llawer hefyd fod sibrydion bod y perchnogion yn ceisio gwerthu'r cwmni pe gallent ddod o hyd i brynwr, ond i'r rhan fwyaf ohonynt roedd y newyddion yn annisgwyl ac wedi digwydd yn hollol ddirybudd.¹²

- 4.79 Prynydd rhan o'r cwmni maes o law gan Rettig ICC, sef cwmni gweithgynhyrchu o'r Ffindir a oedd â diddordeb yn y dur tiwbaidd addurniadol. Sicraodd hyn y byddai ffatri Casnewydd yn aros ar agor am naw mis arall. Ar adeg yr ymchwil, roedd y cwmni yn gweithredu fel 'Design by Barlo' ac yn is-gwmni i Rettig ICC.

Methodoleg

- 4.80 Roedd yr ymchwil ar gyfer yr astudiaeth achos hon wedi cynnwys:

- Gweithdy gyda staff Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith a oedd wedi rhoi cefnogaeth i unigolion yr oedd y dileu swyddi wedi effeithio arnynt
- Cyfweiliad â'r swyddog yn Llywodraeth Cymru a oedd wedi arwain yr ymateb i'r dileu swyddi
- Arolwg ffôn gyda 61 o unigolion a gollodd eu swyddi
- Cyfweiliadau dilynol manwl gyda thri o'r unigolion hynny

Y cymorth a roddwyd

- 4.81 Cefnogodd ReAct 88 o unigolion yr oedd eu swydd yn Quinn Radiators wedi'i dileu, gyda'r rhan fwyaf ohonynt yn ddynion (78 y cant).¹³ Roedd hyn yn 31 y cant o'r 280 o bobl a gollodd eu swydd. Roedd lledaeniad gweddol gyfartal o ran grŵp oedran yr unigolion a gefnogwyd, gyda 26 y cant yn y grŵp oedran 50+ oed, 27 y cant yn 40 i 49 oed, a 33 y cant yn 30 i 39 oed. Dim ond 11 y cant o'r rheiny a gefnogwyd a oedd yn y grŵp oedran 20 i 29 oed.
- 4.82 Nodwedd allweddol yr ymateb i'r sefyllfa dileu swyddi hon oedd cyflymder yr ymateb. Yn y bôn, nid oedd unrhyw rybudd bod y dileu swyddi hwn yn mynd i ddigwydd, gan olygu nad oedd, mewn cyferbyniad ag astudiaeth achos Tesco House, unrhyw amser i ymgynnull tasglu na chynllunio ymateb pwrpasol. Er gwaethaf hyn, trefnwyd a chynhaliwyd digwyddiad cymorth ar y dydd Mercher ar ôl i'r hysbysiadau dileu swyddi gael eu cyhoeddi ar y dydd Llun. Daeth y digwyddiad hwn ag ystod o ddarparwyr cymorth lleol ynghyd, gan gynnwys Gyrfa Cymru, y Ganolfan Byd Gwaith, Cyngor Dinas Casnewydd, a Chyngor ar Bopeth, gyda'r nod

¹² [280 o swyddi i'w colli yn ffatri Quinn Casnewydd](#)

¹³ Ffynhonnell: gwybodaeth reoli rhaglen ReAct Llywodraeth Cymru.

o rannu gwybodaeth am y gefnogaeth a oedd ar gael ac, os oedd angen, archebu cyfweiliadau unigol dilynol gyda chynghorydd gyrfa.

- 4.83 Yn y gweithdy ymchwil, dywedodd swyddogion Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith fod y digwyddiad hwn yn llai strwythuredig nag y byddai digwyddiad rhannu gwybodaeth rheolaidd arferol, a hynny oherwydd yr angen i'w drefnu'n gyflym. Roedd y cyfranogwyr yn gallu symud fel y mynnent rhwng nifer o fyrddau a oedd wedi'u gosod yn yr ystafell i rannu gwybodaeth. Roedd yr amcangyfrifon ar gyfer y niferoedd a fynychodd yn amrywio o 140 i 170 o unigolion yr oedd y dileu swyddi yn effeithio arnynt.
- 4.84 Roedd cyflymder yr ymateb yn ôl rhanddeiliaid yn arwydd o gryfder y broses sydd bellach wedi'i sefydlu ac ar waith ers nifer o flynyddoedd er mwyn delio â sefyllfaoedd dileu swyddi. Mae'r tîm wedi'i hen sefydlu, yn berchen ar rwydweithiau da yn yr ardal leol, ac wedi hen arfer â chydweithio, gyda'r holl ddeunyddiau angenrheidiol ar gael. Oherwydd hynny, mae'n bosibl ymateb yn gyflym i sefyllfaoedd fel hyn:
- “Rwy'n adnabod [rheolwr Gyrfa Cymru] ers amser maith, felly gallwn i jest codi'r ffôn i siarad â hi.”
- 4.85 Roedd maint y digwyddiad yn golygu gorfod tynnu cynghorwyr Gyrfa Cymru o'r rhanbarthau cyfagos er mwyn sicrhau bod digon o aelodau staff ar gael ar y diwrnod i ddelio â nifer fawr o gyfranogwyr (fel oedd yn wir am y dileu swyddi yn Tesco House). Mynnai tîm Gyrfa Cymru fod y gallu i wneud hyn yn rhywbeth hanfodol bwysig:
- “Mae'n tarfu'n fawr a gall fod yn hunllef, ond mae pawb yn dod at ei gilydd [...]. Rydych chi'n gorfod clirio'ch dyddiadur.”
- “Mae pecynnau [gwybodaeth] yn barod bob amser rhag ofn. Rwy'n cario llwyth o gwmpas yng nghist y car!”
- 4.86 Roedd Saesneg yn ail iaith i gyfran fawr o'r gweithwyr, gan fod llawer ohonynt wedi mudo yma; roedd hwn yn rhwystr allweddol i'w oresgyn.
- 4.87 Yn ystod y gweithdy ymchwil, disgrifiodd staff Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith yr unigolion hyn fel petaent “ar goll”, gan bwysleisio'r ffaith eu bod “mewn sioc” oherwydd y diffyg rhybudd am ddileu'r swyddi. Nid oedd ganddynt syniad beth ddylent wneud nesaf.

- 4.88 A hwythau wedi mudo, roedd llawer o'r rhai yr oedd y dileu swyddi yn effeithio arnynt yn dibynnu llawer mwy ar y ffatri i gael eu rhwydwaith cymdeithasol nag a allai fod yn wir fel arall. Yn ystod trafodaethau â staff Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith daeth yn glir fod llawer o'r unigolion yr effeithiwyd arnynt wedi cael eu cyflogi gan Quinn Radiators am gyfnod estynedig o amser ac/neu nid oedd ganddynt unrhyw brofiad o weithio yn unman arall chwaith. Roedd y ffactorau hyn yn dwysáu effaith y dileu swyddi ar yr unigolion.
- 4.89 Gwelwyd bod effaith y dileu swyddi yn Quinn Radiators yn llawer mwy na cholli cyflogaeth ac incwm yn unig. Pwysleisiwyd y ffaith fod llawer o'r unigolion yn dibynnu ar y ffatri i gael eu rhwydwaith cymdeithasol, a'r ffaith eu bod yn colli hwn hefyd o ganlyniad i'r dileu swyddi.
- 4.90 Un o nodweddion effaith 'sioc' y dileu swyddi oedd bod yr unigolion yr effeithiwyd arnynt wedi cymryd camau eu hunain i helpu i ddelio â'r sefyllfa, gyda grwpiau Facebook yn cael eu sefydlu, er enghraifft, i roi cyd-gefnogaeth a rhannu gwybodaeth bwysig fel y gefnogaeth a oedd ar gael a sut y gellid cael gafael arni:
- "Mae eu byd wedi'i droi wyneb i waered [...], dim ots pa lefel ydych chi."
- "Mae llawer o bobl wedi cynhyrfu ac ypsetio'n fawr."
- 4.91 Roedd cyfranogwyr y gweithdy o'r farn bod rhoi neges gadarnhaol i'r unigolion yr effeithiwyd arnynt ynddo'i hun yn ganlyniad pwysig iawn:
- "Mae'n rhoi rhywbeth cadarnhaol ar y bwrdd."
- 4.92 Nodwyd bod yr angen i ddychwelyd i gyflogaeth cyn gynted â phosibl yn hynod bwysig i lawer o'r unigolion yr oedd y dileu swyddi yn effeithio arnynt. Credai staff Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith yn y mwyafrif o achosion na allai'r unigolion dan sylw fforddio bod yn ddi-waith am gyfnod estynedig o amser. Yn sicr, mae hyn yn aml yn wir gyda dileu swyddi, ond roedd yn fwy felly yn yr achos hwn oherwydd na fu cyfle i arbed arian na newid patrymau gwario cyn colli eu swydd, sef yr hyn y mae unigolion sy'n cael rhybudd ymlaen llaw (fel yn achos Tesco House) yn gallu ei wneud.
- 4.93 Barn gref staff Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith a gymerodd ran yn yr ymchwili oedd y dylid cael partner 'iechyd' yn rhan barhaol o'r tîm cefnogi dileu swyddi, gan ei fod yn broblem mor allweddol:

“Dydyn ni ddim yn arbenigwyr ond rydych chi’n gorfod delio [â phobl dan deimlad mawr].”

- 4.94 Roedd barn hefyd na ddylid disgwyl i staff Gyrfa Cymru roi cyngor ac arweiniad ar iechyd meddwl nac unrhyw faterion eraill y tu allan i’w cylch gwaith a’u maes arbenigedd. Dylent, fodd bynnag, fod yn ymwybodol o’r gefnogaeth sydd ar gael a gallu cyfeirio unigolion at y gefnogaeth honno, yn ôl yr angen:

“Mae cyfeirio [at wasanaethau eraill] yn rhan o becyn cymorth cynghorydd gyrfaoedd.”

- 4.95 Ystyrir bod ReAct yn hanfodol bwysig fel “offeryn yn y bocs tŵls” i gynghorwyr gyrfa. Nodwyd ei fod yn bwysig o ran gallu cynnig rhywbeth i unigolion heblaw cyngor yn unig, yn ogystal â bod yn gymhelliant pwysig i unigolion am y rheswm hwnnw:

“Mae ganddo fudd enfawr [...] mae’n hanfodol.”

- 4.96 Barn gref y rhai a gymerodd ran yn y gweithdy ymchwil oedd bod gan unigolion ar bob lefel fylchau yn eu cymwysterau y gallai ReAct helpu i’w llenwi. Y broblem benodol mewn achosion fel Quinn Radiators oedd bod gweithwyr yn aml wedi cael hyfforddiant ‘mewnol’ ar gyfer rôl benodol. Oherwydd hynny, nid oeddent wedi ennill cymhwyster/ardystiad. Roedd hyn yn amlwg yn rhwystr sylweddol i allu’r unigolion hynny i gael gwaith yn rhywle arall. Yr enghraifft a roddwyd oedd yr angen am gymhwyster i yrru lori fforch godi:

“Os nad oes gennych y cymwysterau sylfaenol [y mae cwmnïau eraill yn eu cydnabod], allwch chi ddim cael swydd yn unrhyw le arall yn gwneud beth y gallech fod wedi bod yn ei wneud ers blynnyddoedd. Mae ReAct yn helpu i fynd i’r afael â’r mathau hynny o broblemau [...] mae’n hanfodol.”

- 4.97 Daeth cyflogwyr lleol i’r digwyddiad hefyd. Er enghraifft, roedd Amazon yn recriwtio yn yr ardal leol ac felly gofynnwyd iddynt fynychu. Mae gwybodaeth leol yn hanfodol i alluogi’r math hwn o beth i ddigwydd:

“Os ydych chi’n gwybod bod cyflogwr lleol yn chwilio am bobl, rydych chi’n gallu eu cynnwys nhw [...]. Mae’n gallu bod o fudd mawr iddynt hwythau.”

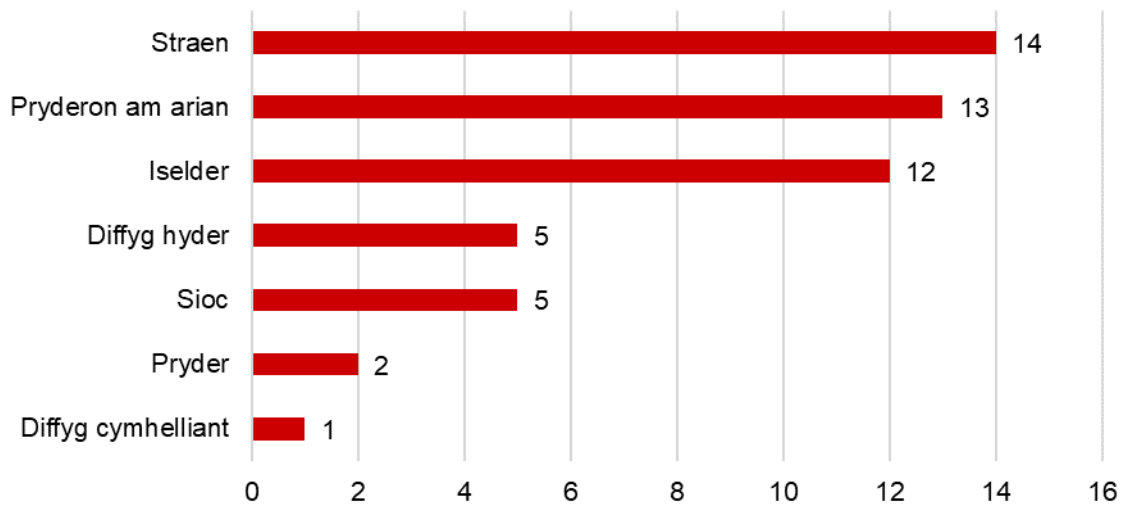
- 4.98 Soniodd un rhanddeiliad a gyfwelwyd hefyd am ymroddiad mawr yr unigolion a roddai gefnogaeth. Roedd hyn yn rhywbeth yr oedd yr unigolyn dan sylw yn teimlo bod angen tynnu sylw ato a’i gydnabod:

“Mae'r unigolion dan sylw yn ymroddedig iawn i [gefnogi pobl sy'n colli eu swyddi] ac maen nhw'n cyflawni pethau [...]. Rwy'n falch iawn o'r bobl hyn.”

Barn yr unigolion y cafodd eu swyddi eu dileu

- 4.99 Canfu'r arolwg fod ychydig dros dri chwarter (47/61) yr ymatebwyr wedi gallu sicrhau cyflogaeth yn dilyn y dileu swyddi, gydag wyth arall yn dal wrthi'n chwilio am waith i'r dyfodol. Roedd yr 11 arall yn economaidd anweithgar.
- 4.100 Wrth ystyried natur y gyflogaeth, nododd 19 o'r 47 ymatebydd fod eu cyflog ar hyn o bryd yn uwch nag yr oedd cyn i'w swydd gael ei dileu, gydag ychydig yn llai (16) yn nodi bod eu cyflog wedi gostwng. Dywedodd y 12 arall nad oedd unrhyw newid. Mae hyn yn tynnu sylw at yr angen i ystyried natur y swyddi y mae unigolion yn symud iddynt ar ôl i'w swydd gael ei dileu; nid mater o ddod o hyd i gyflogaeth yn unig ydyw.
- 4.101 O ran faint o oriau yr oedd unigolion yn gweithio o'u cymharu â'r hyn yr oeddent yn gweithio yn Quinn Radiators, dywedodd 19 nad oedd eu horiau wedi newid, dywedodd 16 eu bod yn gweithio llai o oriau, a 12 yn gweithio mwy:
- “Roedd fy swydd yn debyg iawn, eto mi ro'n i'n teimlo, oherwydd bod maint y cwmni'n llai, fy mod i'n camu'n ôl 10 mlynedd a 'mod i nawr yn ôl lle gychwynnais i. Ond rydw i'n cael fy nhalu fwy nag o'r blaen.” (Menyw, 48)
- 4.102 Gofynnodd yr arolwg i ymatebwyr wneud sylwadau ar yr effaith a gafodd dileu eu swydd ar eu hiechyd meddwl a chorfforol, gyda'r mwyafrif helaeth (38/47) (gweler Ffigur 4.11 isod) yn nodi rhyw fath o effaith. Y problemau mwyaf cyffredin a adroddwyd oedd lefelau straen uwch, pryderon cynyddol ynghylch arian, ac iselder:
- “Fe gafodd effaith enfawr ar fy mywyd; yn amlwg, fe achosodd lawer o straen yn y teulu. Chawsom ni ddim rhybudd o gwbl beth oedd yn digwydd. Fe aethon ni i gwpl o filoedd o bunnoedd o ddyled dros y tair wythnos ar ôl i mi golli fy swydd, gan fod angen i ni dalu biliau ac roedd angen talu'r rhent, felly roedd yn amseriad gwael iawn.” (Dyn, 39)

Ffigur 4.11: Ydych chi'n credu fod dileu eich swydd wedi cael effaith ar eich iechyd meddwl neu iechyd corfforol? Os ydych, disgrifiwch unrhyw effeithiau arnoch. Ymatebion wedi'u codio

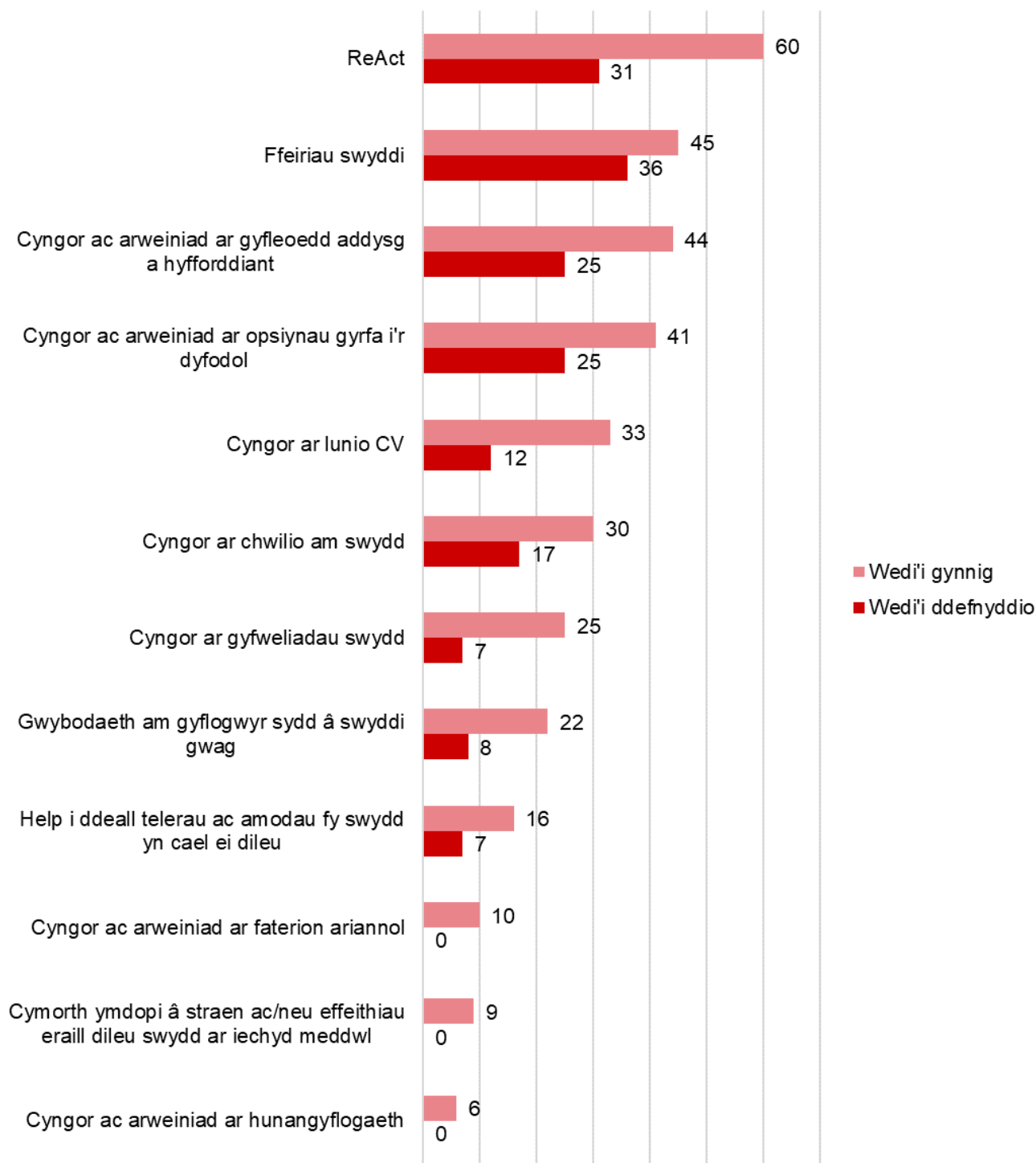


Cyfanswm nifer yr ymatebion = 47. Nifer yr ymatebwyr (sawl ymateb yn bosibl)

- 4.103 Fel y dangosir yn Ffigur 4.12 isod, y math mwyaf cyffredin o gefnogaeth a gynigiwyd i'r unigolion hyn oedd ReAct, gyda 60 o'r 61 unigolyn yn dweud eu bod wedi cael gwybod amdano. Roedd ymwybyddiaeth hefyd yn gymharol uchel am fathau eraill o gefnogaeth, gan gynnwys ffeiriau swyddi (45), cyngor ar hyfforddiant a chyfleoedd addysg (44), a chynghor ar yrfa oedd yn y dyfodol (41).
- 4.104 Ar ôl sefydlu eu bod yn gwybod amdano, gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg a oeddent wedi 'defnyddio' y gefnogaeth honno ai peidio, fel y dangosir hefyd yn y graffig isod, gyda ffeiriau swyddi'n cael eu nodi fel y gefnogaeth a ddefnyddiwyd fwyaf.
- 4.105 Er bod ymwybyddiaeth o'r rhaglen yn uchel, dim ond ychydig dros hanner y rhai a oedd yn gwybod am ReAct oedd wedi ymgysylltu â'r rhaglen (31/60). Y prif reswm a roddwyd gan unigolion dros ddewis *peidio* ag ymgysylltu â ReAct oedd eu bod am ddychwelyd i'r gwaith cyn gynted â phosibl (n=19). Mae hyn yn cyd-fynd â'r adborth gan gynghorwyr gyrfa pan ofynnwyd iddynt egluro pam y dewisodd rhai beidio â manteisio ar y gefnogaeth y gallai ReAct ei darparu.
- 4.106 Roedd rhesymau eraill llai cyffredin dros beidio ag ymgysylltu â ReAct yn cynnwys dod o hyd i gyflogaeth cyn gwneud cais (6), cred nad oedd angen unrhyw hyfforddiant ychwanegol arnynt i sicrhau gwaith (4), ac argraff bod y broses ymgeisio yn cymryd gormod o amser (4):

“Fe wnes i gofrestru ar gwrs a chefais fy nerbyn, ond roedd hynny ar ôl i mi gael cynnig fy rôl newydd ac yna doeddwn i ddim yn gallu ei wneud. Roeddwn i’n gymwys ond roeddwn i reit ar ganol cychwyn rôl newydd, felly allwn i ddim cymryd wythnos i ffwrdd.” (Menyw, 34)

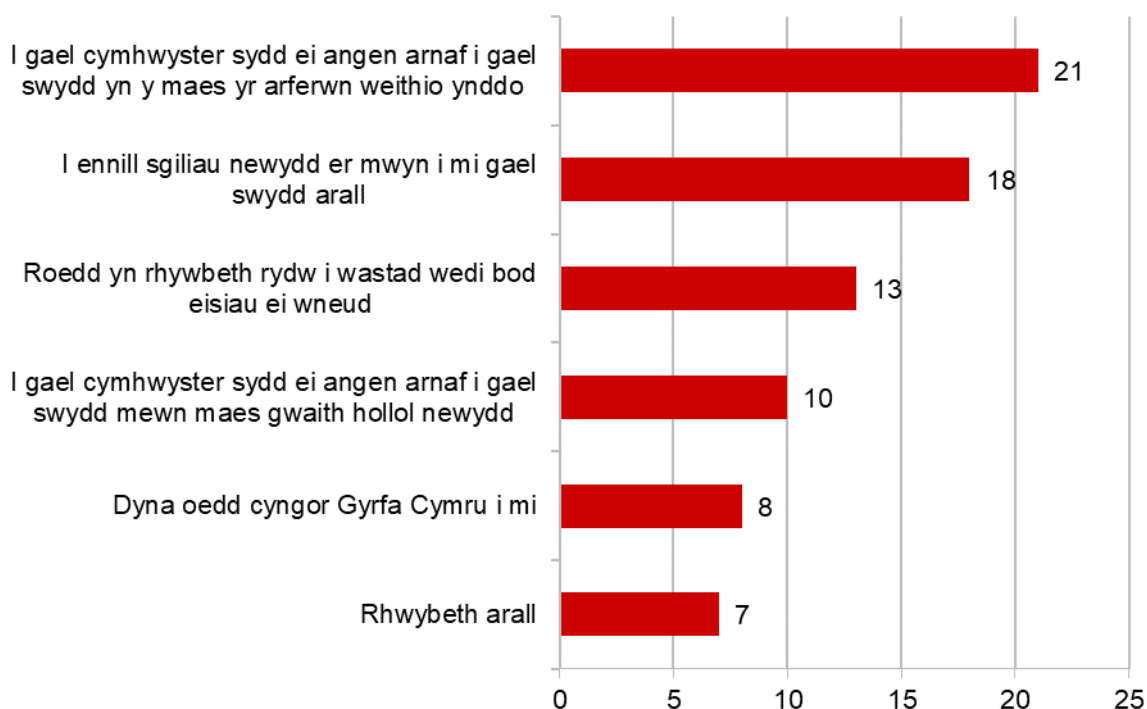
Ffigur 4.12: Pa rai o’r cymorth canlynol a gynigiwyd i chi ar ôl i chi gael gwybod am ddileu eich swydd? Nawr dewiswch y cymorth a ddefnyddioch neu’r digwyddiadau yr aethoch iddynt. Nifer yr ymatebion



Cyfanswm nifer yr ymatebion = 61

- 4.107 I'r unigolion a ddewisodd ymwneud â Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct, eu cymhelliant dros wneud hynny yn aml oedd ennill cymhwyster gofynnol i gael swydd yn yr un maes yr oeddent wedi bod yn gweithio ynddo o'r blaen. Cymhelliant poblogaidd arall dros ymgysylltu â ReAct a gyflwynwyd yn yr arolwg oedd gwneud hyfforddiant i ennill sgiliau newydd, neu i gael cymwysterau newydd, er mwyn cael gwaith mewn sector neu faes gwaith gwahanol (gweler Ffigur 4.13 isod).
- 4.108 Roedd yn amlwg yn achos y rheiny a holwyd fod cred yr unigolyn ei hun bod angen Hyfforddiant Galwedigaethol arnynt yn ffactor mwy arwyddocaol na chred staff gyrfa eu bod angen hyfforddiant, oherwydd ffactor llai aml wrth wneud penderfyniadau oedd cyngor gan gynghorwyr gyrfa, darparwyr hyfforddiant a staff Gyrfa Cymru.

Ffigur 4.13: Gan feddwl am Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct, beth wnaeth i chi benderfynu gwneud yr hyfforddiant penodol hwn? Nifer yr ymatebion, wedi'u codio



Cyfanswm nifer yr ymatebion = 31

- 4.109 Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol oedd y math mwyaf poblogaidd o gefnogaeth ReAct a ddefnyddiwyd gan gyn-weithwyr Quinn Radiators, gyda 31 o unigolion yn dewis gwneud hyn. Mae hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau'r arolwg llawer mwy o faint ar gyfer y prif werthusiad. Roedd cyfanswm o 19 unigolyn wedi mynd am y Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr, a chafodd dau unigolyn eu recriwtio drwy ddefnyddio Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr.

- 4.110 Ymddengys mai un o'r prif resymau dros beidio â defnyddio'r naill na'r llall o elfennau cyflogwyr ReAct oedd oherwydd nad oedd yr unigolion dan sylw yn ymwybodol eu bod ar gael. Nododd cyfanswm o 14 o ymatebwyr i'r arolwg nad oeddent yn gwybod bod unrhyw beth heblaw'r Hyfforddiant Galwedigaethol ar gael.
- 4.111 Rheswm arall a roddwyd oedd bod yr unigolyn neu ei gyflogwr yn teimlo nad oedd angen ei ddefnyddio (16 ar gyfer Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr, saith ar gyfer Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr):

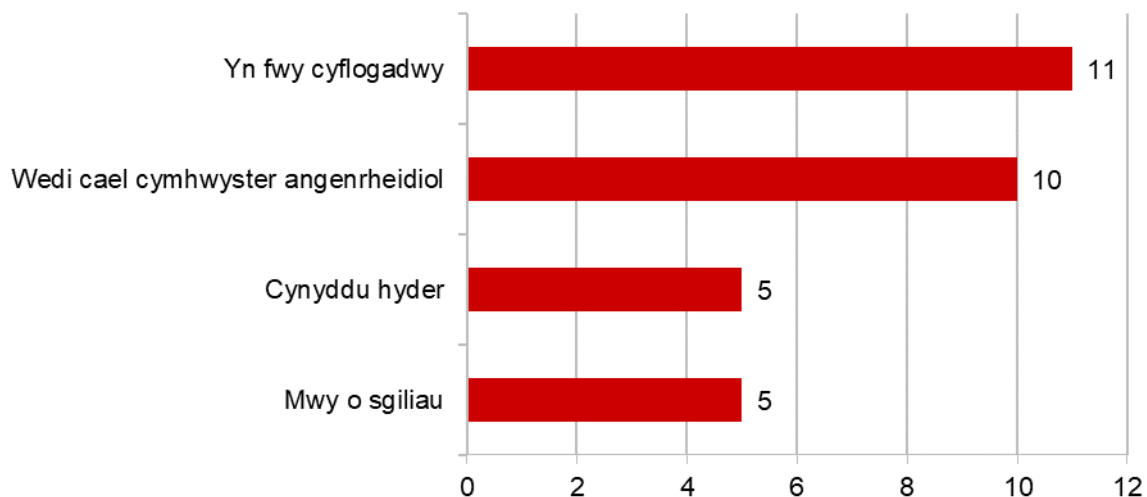
“Dwi ddim yn rhy hoff o sut mae Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr yn swnio achos dwi'n credu y gallai olygu bod cwmni'n gweld beth sydd ynddo iddyn nhw a byddan nhw'n eich cyflogi am flwyddyn ac yna pan fydd yr arian yn gorffen byddan nhw'n gadael i chi fynd wedyn.” (Dyn, 57)

Manteision y cymorth

- 4.112 Dywedodd mwyafrif (23) y 31 unigolyn a ymgysylltodd â ReAct eu bod wedi elwa o'u profiad, tra bod chwech arall yn credu ei bod yn rhy gynnar i allu penderfynu a fyddent yn elwa ai peidio.
- 4.113 Roedd y buddion penodol y soniodd unigolion amdanynt yn cynnwys: ennill cymwysterau a oedd yn hanfodol i'w gyrfa ddewisol; credu bod yr hyfforddiant wedi eu gwneud yn fwy cyflogadwy; cynyddu hyder, ac ennill sgiliau defnyddiol (gweler Ffigur 4.14 isod):

“Fe wnaeth yr hyfforddiant adael i mi ddiweddar fy nhrwyddedau i fy helpu i fynd yn ôl i'r gwaith. Roedd yr hyfforddiant hefyd yn fy nghael allan o'r tŷ a chyfarfod â gwahanol bobl, a hynny wedi gwella sut roeddwn i'n teimlo amdanaf fy hun.”
(Dyn, 36)

Ffigur 4.14: Disgrifiwch y brif ffordd yr ydych wedi elwa o ganlyniad i'r hyfforddiant. Nifer yr ymatebion, wedi'u codio



Cyfanswm nifer yr ymatebion = 31

Astudiaeth achos unigol: Rhian, 42

- 4.114 Gweithiai Rhian fel gweithredwr technegol yn Quinn Radiators; newidwyd ei henw er mwyn sicrhau nad oes modd ei hadnabod. Roedd wedi gweithio yn Quinn Radiators am 12 mlynedd ac roedd ei rôl yn ymwneud â gweithredu peiriannau amrywiol yn y ffatri.
- 4.115 Ar adeg y cyfweliad, roedd hi'n gwneud hyfforddiant wedi'i ariannu gan ReAct, a hithau'n gobeithio y byddai hyn yn rhoi modd iddi ddechrau gyrfa newydd yn gweithio gartref er mwyn iddi allu cefnogi ei phlentyn wrth fod mewn cyflogaeth amser llawn.
- 4.116 Cyn i'w swydd gael ei dileu, roedd Rhian yn fodlon ar ei swydd. Credai ei fod yn waith diogel a bod llawer o weithwyr yn teimlo'n sicr pe bai'r cwmni yn cael cyfnod anodd y byddai cefnogaeth ar gael. Roedd cau'r busnes yn sydyn, felly, yn sioc.
- 4.117 Effaith fwyaf colli ei swydd oedd yr effaith ar ei chyllid:
- “Ro'n i'n arfer cael cyflog wythnosol. Nawr mae'n rhaid i mi gael llawer mwy o reolaeth ar fy arian i mi fedru cynnal fy nheulu.”
- 4.118 Effaith fawr arall oedd yr effaith negyddol ar ei hiechyd meddwl:
- “Yn seicolegol mae wedi bod yn anodd iawn. Roedd fy swydd yn rhan fawr o fy mywyd am 12 mlynedd ac yna roedd wedi mynd. Byddwn yn gweithio 50-60 awr yr wythnos fel arfer, felly roedd yn beth mawr. Rwy'n dal i siarad â llawer o fy hen

gydweithwyr, ond ers i'r lle gau mae'n teimlo fel petai rhan ohonof i wedi marw. Mae'n rhwystredig, pe bai wedi cael ei reoli'n well, byddai'n dal i fod yno'n rhwydd a byddai gan y bobl hyn swyddi."

- 4.119 Roedd y rhwydwaith hwn o gyn-gydweithwyr wedi bod yn hollbwysig yn dilyn colli ei swydd. Yn ogystal â'i theulu a'r Ganolfan Waith, roedd ei chyn-gydweithwyr wedi bod yn ffynhonnell cymorth, gan fod ymdeimlad o gymuned wedi parhau a hynny'n bwysig iawn iddynt.
- 4.120 Fel llawer o bobl a weithiai yn Quinn Radiators, cafodd Rhian wybod am y cau pan gyrhaeddodd y gwaith y bore hwnnw. Fe'i hysbyswyd gan y gweinyddwyr y câi digwyddiad ei gynnal yn ddiweddarach yr wythnos honno i'w rhoi mewn cysylltiad â chynghorwyr gyrfa a chwmnïau a oedd yn recriwtio. Yn y digwyddiad hwn y daeth Rhian ar draws ReAct gyntaf.
- 4.121 Ar yr olwg gyntaf, roedd ReAct i'w weld yn gyfle da iddi newid llwybr gyrfa, er bod ganddi rai pryderon cychwynnol. Roedd bwlch hir wedi bod ers iddi astudio ddiwethaf, felly poenai a allai hi wneud hynny eto. Ei phryderon eraill oedd y gofynion a oedd yn rhan o'r broses yn ogystal â'r posibilrwydd o orfod talu'r arian yn ôl pe bai rhywbeth yn mynd o'i le.
- 4.122 Er y pryderon hyn, dewisodd gymryd rhan yn ReAct. Ei phrif gymhellant oedd adeiladu ar y radd a oedd ganddi eisoes mewn economeg yn ei mamwlad nad oedd cydnabyddiaeth iddi ers iddi symud i Gymru. Yn ogystal, roedd hi eisiau cael swydd lle gallai weithio gartref yn llawn amser er mwyn helpu i ofalu am ei phlentyn. Credai y byddai'r hyfforddiant yn arwain at gael gwell cyflog a mynd yn hunangyflogedig pe bai'n dod yn gyfrifydd cymwysedig:
- "Ro'n i wedi meddwl ychydig o flynyddoedd yn ôl am wneud y cwrs – mi brynais y llyfrau hyd yn oed – ond yna gwelais pa mor ddrud fyddai'r cwrs a gwnaeth hynny fy rhwystro."
- 4.123 Cafodd gyngor gan Gyrfa Cymru ynghylch pa hyfforddiant i'w wneud a pha gyfleoedd gwaith oedd ar gael trwy'r hyfforddiant hwnnw. Cysylltodd Gyrfa Cymru â darparwyr hyfforddiant posibl ar ran Rhian a'i chynghori ynghylch pa swyddi y dylai ystyried ymgeisio amdanynt ar ôl cael ei chymhwyster cyfrifeg.
- 4.124 Ni chafodd Rhian unrhyw anawsterau wrth gael gafael ar y gefnogaeth a ddymunai, gan fod y cyfan ar gael iddi. Unig feirniadaeth Rhian oedd bod dim cyrsiau ymarferol mewn cyfrifeg ar gael yng Nghymru, gan iddi ddarganfod y byddai'n rhaid iddi

deithio i Loegr am hyd at fis, a hithau yn methu â gwneud hynny oherwydd ei hymrwymiaidau teuluol.

- 4.125 Roedd Rhian yn dal i wneud yr hyfforddiant a gâi ei ariannu gan ReAct. Fodd bynnag, teimlai'n fwy hyderus yn ogystal â theimlo ei bod yn fwy cyflogadwy. Roedd hi wedi gallu gwneud cysylltiadau yn y diwydiant ac wedi dod yn fwy ymwybodol o'r hyn oedd ar gael o ran cyflogaeth mewn cyfrifeg.
- 4.126 Ar y cyfan, roedd Rhian yn teimlo fel petai'r rhaglen wedi ei helpu i ddechrau meddwl am newid ei gyrfa er gwell, ac ni fyddai wedi gallu gwneud hynny o'r blaen. Yn ogystal, teimlai fod y gefnogaeth wedi gwella ei hagwedd gyffredinol at fywyd ac y gallai pethau fod wedi bod yn wahanol iawn pe na bai hi wedi manteisio ar y gefnogaeth:

“Mae'n wahanol iawn – mae gen i'r potensial gyda'r hyfforddiant hwn. Rwy'n gwybod gyda'r hyfforddiant hwn y gall fy mywyd newid yn llwyr. Gyda fy hen swydd, gallai unrhyw un ei wneud ac mae eich oedran yn bwysig yno [...] Rwy'n heneiddio. Erbyn hyn mae gen i siawns o well cyflog a hunangyflogaeth – mae'r cyfle yn un sy'n newid bywyd.”

Allied Bakeries, Caerdydd

Cefndir

- 4.127 Mae Allied Bakeries yn gweithredu o sawl safle ledled y Deyrnas Unedig. Ym mis Mehefin 2019 cyhoeddwyd y byddai ei becws yn Llanisien (Caerdydd) yn cau ar 13 Medi 2019 ac y byddai'r adeilad yn troi i fod yn ganolfan ddosbarthu i wella effeithlonrwydd gwasanaeth cyflenwi'r cwmni i Gymru a De Orllewin Lloegr.¹⁴ O ganlyniad i hyn, cyhoeddwyd y byddai 176 aelod o staff rheoli a gweithredu yn colli eu swyddi.¹⁵
- 4.128 Daeth y cyhoeddiad hwn yn fuan ar ôl y newyddion bod Allied Bakeries wedi colli ei gcontract i greu cynhyrchion dan enw label Tesco, ac ystyrid ei fod yn ymgais gan Allied Bakeries i dorri costau.¹⁶ Yn ystod y broses ymgynghori gyda'r gweithwyr ar y dileu swyddi ac addasu'r safle at ddibenion gwahanol, adroddwyd bod anfodlonrwydd ymhlith y staff, oherwydd teimlwyd bod y cwmni wedi dechrau'r

¹⁴ [Erthygl WalesOnline](#)

¹⁵ [Erthygl Food Manufacture](#)

¹⁶ [Erthygl British Baker](#)

ymgyngoriad â'r penderfyniad eisoes wedi'i wneud a bod diffyg cyfathrebu rhwng y cwmni a'r undeb.¹⁷

- 4.129 Yn dilyn cadarnhau newid y safle i bwrpas newydd, cynigiwyd pecynnau dileu swydd a chymorth arall i'r 176 o weithwyr a oedd i golli eu swyddi. Canolbwyntiai'r cymorth ar annog gweithwyr i geisio cael cyflogaeth arall naill ai ar un o safleoedd eraill Allied Bakeries neu mewn cyflogaeth arall yn y gymuned leol.

Methodoleg

- 4.130 Roedd yr ymchwil ar gyfer yr astudiaeth achos hon wedi cynnwys:

- Ymweliad â'r safle i arsylwi ar y sesiynau gwybodaeth ynghylch y gefnogaeth oedd ar gael i staff yr oedd y dileu swyddi yn effeithio arnynt
- Cyfweliad â rheolwr Gyrfa Cymru yn y rhanbarth
- Gweithdy gyda staff Gyrfa Cymru a oedd wedi rhoi cefnogaeth i unigolion yr oedd y dileu swyddi wedi effeithio arnynt
- Cyfweliadau ffôn gyda 23 o unigolion a gollodd eu swyddi.

Y cymorth a roddwyd

- 4.131 Mae hwn, fel astudiaeth achos Tesco House, yn enghraifft o sefyllfa dileu swyddi lle roedd yn bosibl cynllunio ymateb. Rhoddodd y cwmni dri mis o rybudd y byddai'r dileu swyddi yn mynd i ddigwydd. Fodd bynnag, roedd hefyd yn sefyllfa dileu swyddi heriol i ddelio ag ef oherwydd bod cyfran fawr o'r gweithlu wedi cael eu cyflogi ar y safle ers cryn amser, gyda rhai ohonynt heb weithio yn unman arall. Dyma un o'r ffactorau a arweiniodd at lefelau pryder a straen uchel iawn ymhlith yr unigolion yr effeithiwyd arnynt, a dywedwyd bod rhai ohonynt "yn methu â derbyn" y sefyllfa.
- 4.132 Ymgysylltodd tîm Gyrfa Cymru â 40 i 50 o unigolion yr oedd y dileu swyddi ar y safle yn effeithio arnynt.
- 4.133 Oherwydd yr amgylchiadau hyn, yn dilyn trafodaethau gyda'r tîm AD ar y safle, penderfynodd Gyrfa Cymru fynd ati, yn ôl disgrifiad rheolwr Gyrfa Cymru, i ymgysylltu â'r gweithwyr yr effeithid arnynt drwy ddefnyddio dull "mwy anffurfiol" na'r arfer. Dyma enghraifft o sut y gall Gyrfa Cymru addasu eu dull gweithio i amgylchiadau penodol y dileu swyddi y maent yn delio â hwy.

¹⁷ [Erthygl WalesOnline](#)

- 4.134 Mae Gyrfa Cymru hefyd yn deall y risg y gall pobl gael eu llethu gan y swm o wybodaeth a roddir iddynt, yn enwedig pan fyddant yn bryderus am y sefyllfa. Mewn amgylchiadau o'r fath, mae angen sicrhau bod y neges allweddol – mae cefnogaeth ar gael i chi os ydych ei angen – yn glir iawn.
- 4.135 Roedd lefelau isel y sgiliau, yn enwedig sgiliau TG, ymhlith gweithwyr ar y safle yn ystyriaethau allweddol i dîm Gyrfa Cymru. Nodwyd bod hyn yn rhywbeth gwahanol iawn i ddileu swyddi mewn sefyllfa pan fo gweithwyr yn meddu ar sgiliau uwch, trosglwyddadwy, e.e. gweithwyr mewn canolfan alwadau fel Tesco House. Yn ogystal, mae angen dull 'ysgafnach' wrth drafod opsiynau gydag unigolion yr effeithir arnynt.
- 4.136 Fodd bynnag, roedd tîm Gyrfa Cymru yn teimlo'n bositif am y sefyllfa oherwydd bod Caerdydd yn farchnad swyddi gymharol fywiog, gan olygu bod cyfleoedd i ddychwelyd i gyflogaeth yn gyflym. Fel y dywedodd un rhanddeiliad: "Os ydych chi eisiau swydd, mae swyddi ar gael."
- 4.137 Ynghyd â'r gefnogaeth a roddwyd trwy Gyrfa Cymru, cynhaliwyd ffair swyddi ar y safle yn y cyfnod cyn y dileu swyddi. Yn ogystal, cynigiwyd cefnogaeth gan Gyngor Dinas Caerdydd trwy eu Gwasanaeth Mewn i Waith, sy'n rhoi cymorth am ddim i unrhyw un o drigolion Caerdydd sy'n chwilio am waith neu i uwchsgilio yn eu swydd bresennol.¹⁸ Roedd cael y gefnogaeth ychwanegol hon wedi bod yn bwnc llosg. Er bod croeso i unrhyw gefnogaeth i'r rheiny y mae eu swyddi wedi'u dileu, roedd pryder hefyd ymysg rhai y gallai cynnig cefnogaeth o sawl ffynhonnell arwain at ddryswch ac, o bosibl, unigolion yn colli allan ar y gefnogaeth a oedd ar gael iddynt.
- 4.138 Pwysleisiai tîm Gyrfa Cymru pa mor bwysig oedd cael neges glir a syml ar adeg pan fo unigolion yr ydych yn ceisio cyfathrebu â hwy yn debygol o fod dan straen ac yn bryderus. Ymhellach, tanlinellwyd pa mor werthfawr oedd natur annibynnol y cyngor a'r arweiniad gan Gyrfa Cymru, nad oeddent yn gysylltiedig ag unrhyw fath penodol o hyfforddiant, coleg, ac ati. Oherwydd hynny, gallai'r cyngor wir ganolbwyntio ar anghenion pob unigolyn a pheidio â thueddu cynnig math penodol o gefnogaeth ddilynol.

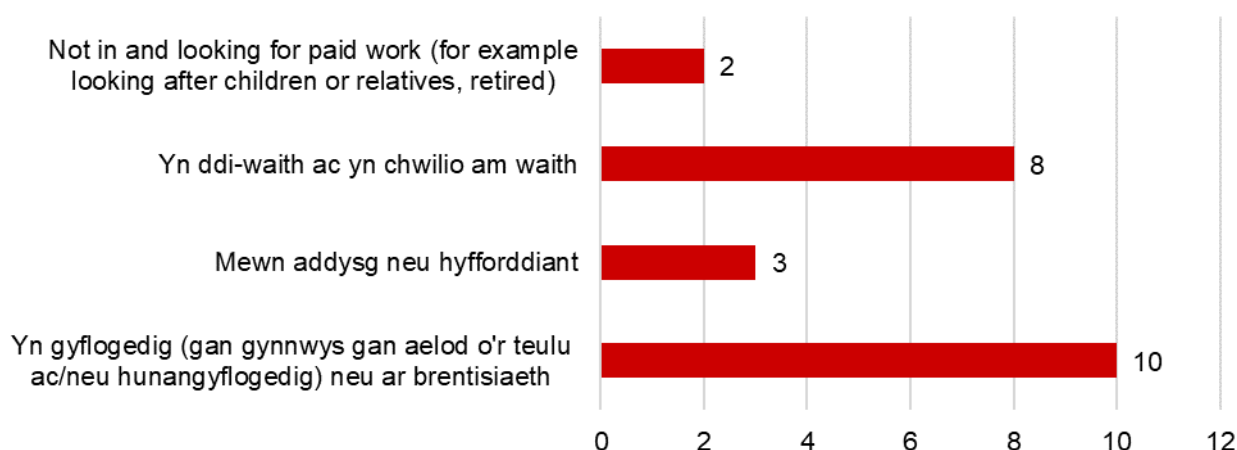
¹⁸ [I mewn i waith](#)

Barn yr unigolion y cafodd eu swyddi eu dileu

- 4.139 Holwyd cyfanswm o 23 o gyn-weithwyr Allied Bakeries mewn cyfweliadau ffôn ynghylch eu profiadau dileu swydd. O'r unigolion hyn, dywedodd 10 eu bod yn gyflogedig ar hyn o bryd, dywedodd wyth eu bod yn ddi-waith ac wrthi'n chwilio am waith, gyda'r pump arall yn economaidd anweithgar ac nad oeddent yn chwilio am unrhyw fath o waith ar hyn o bryd (gweler Ffigur 4.15 isod).
- 4.140 O'r 10 unigolyn hynny mewn cyflogaeth, dywedodd pedwar eu bod ar hyn o bryd yn ennill cyflog is nag yn eu rôl flaenorol, a thri yn nodi eu bod yn ennill mwy nag yr oeddent o'r blaen.
- 4.141 Roedd pump o'r wyth unigolyn a oedd yn dal yn ddi-waith mewn rolau rheoli neu oruchwylio cyn hynny. Rhwyrstr cyffredin i gyflogaeth ymhlith yr unigolion hyn oedd diffyg swyddi priodol yn eu hardal (3), a oedd yn fwy cyffredin na'r gred bod angen iddynt gael hyfforddiant pellach (1) neu nad oedd ganddynt sgiliau a phrofiad perthnasol (1) y gallai ReAct ei ddarparu:

“Mae'r hinsawdd bresennol gyda Brexit yn gwneud cyflogwyr yn nerfus iawn i ymrwymo i rolau lefel uwch yn benodol, a dyna lle rwy'n eistedd, a dyw pobl hefyd, felly, ddim yn symud ymlaen, felly mae'r farchnad yn eithaf disymud ar hyn o bryd.” (Menyw, 48)

Ffigur 4.15: Pa un o'r canlynol sy'n cyfleu orau eich sefyllfa ar hyn o bryd? Nifer yr ymatebion

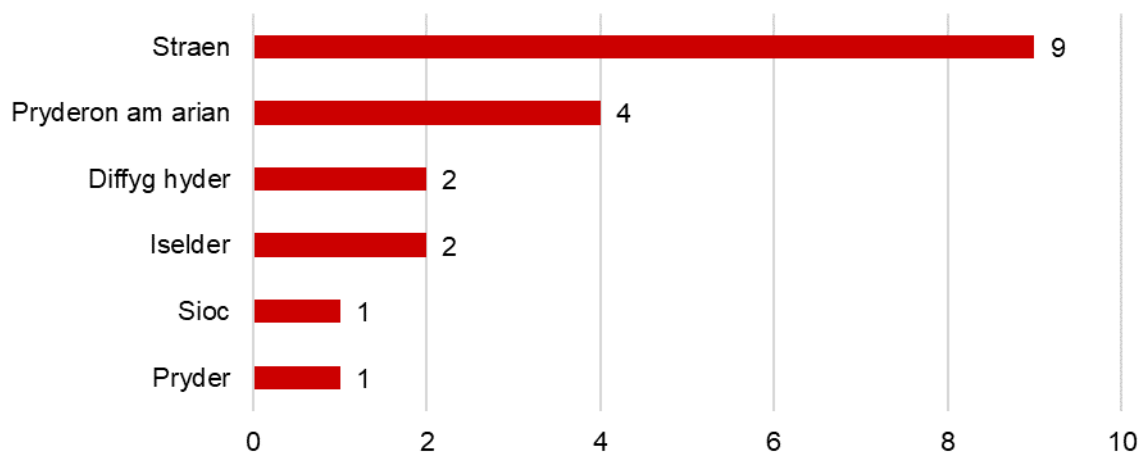


Cyfanswm nifer yr ymatebion = 23

- 4.142 Adroddwyd bod 17 o'r cyn-weithwyr hyn o Allied Bakeries wedi dioddef o broblemau yn ymwneud â'u hiechyd meddwl a chorfforol ar ôl colli eu swydd. Mwy o straen oedd y broblem iechyd meddwl amlycaf a ddioddefwyd (9). Fodd bynnag, soniodd y

rhai a holwyd hefyd am effeithiau eraill ar iechyd meddwl, gan gynnwys iselder (2), pryder ynghylch arian (4), a cholli hyder (2) (gweler Ffigur 4.16 isod).

Ffigur 4.16: Ydych chi'n credu fod dileu eich swydd wedi cael effaith ar eich iechyd meddwl neu iechyd corfforol? Disgrifiwch unrhyw effeithiau arnoch. Ymatebion wedi'u codio

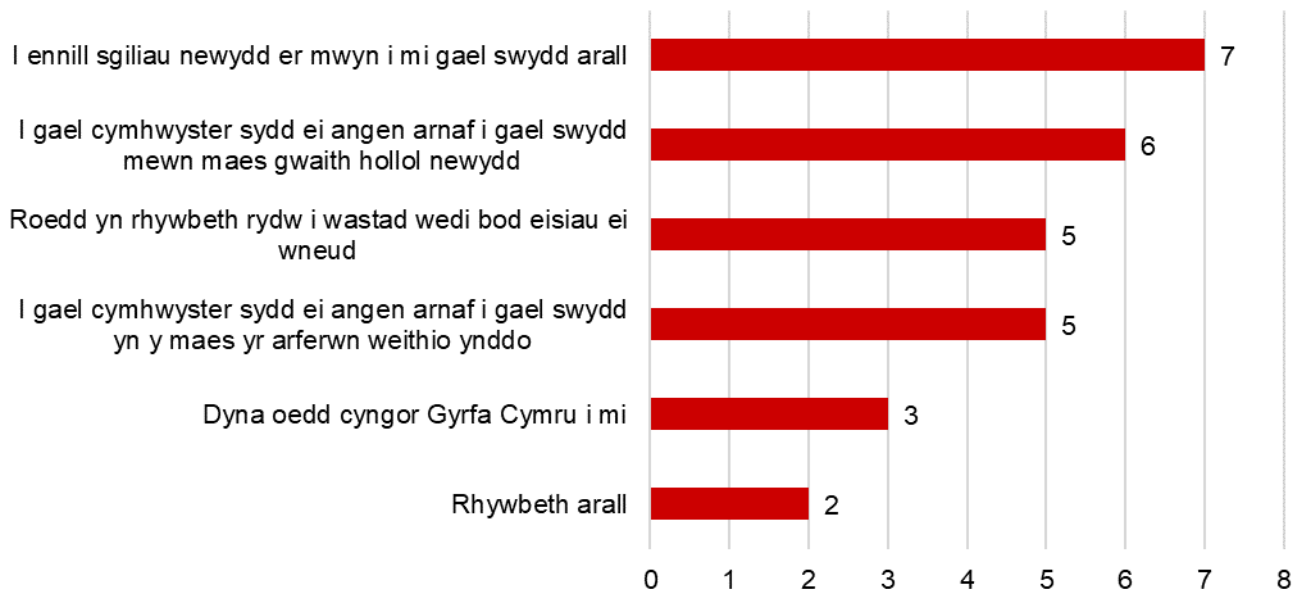


Cyfanswm nifer yr ymatebion = 17

- 4.143 Roedd pob un o 23 ymatebydd yr arolwg wedi cael cynnig ac yn gwybod am gefnogaeth ReAct yn dilyn dileu eu swydd. O'r 23 ymatebydd hyn, aeth 14 ymlaen i ddefnyddio ReAct. Cafodd pob un o'r 14 unigolyn hyn Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol, gyda naw arall wedi manteisio ar y Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr. Fodd bynnag, ni ddywedodd yr un o'r unigolion a holwyd fod eu cyflogwr wedi defnyddio Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr.
- 4.144 Nid oedd consensws yn eu plith ynghylch pam yr oedd unigolion yn llai tebygol o fod wedi defnyddio'r gefnogaeth i gyflogwyr a oedd ar gael trwy ReAct. Roedd rhesymau rhai unigolion yn cynnwys diffyg ymwybyddiaeth bod y mathau hyn o gefnogaeth ar gael (3), ni chredent hwy neu eu cyflogwyr ei bod yn angenrheidiol (2), ac nid oedd ganddynt yr amser i wneud y gwaith gweinyddol angenrheidiol (1):
- “Dwi wedi bod yn hynod brysur yn dechrau swydd newydd ac es i byth ati i orffen llenwi'r ffurflenni. Pe bai rhywun o Gyrfa Cymru wedi cysylltu â mi ac wedi gwneud gwaith dilynol, efallai y byddwn wedi gwneud yr hyfforddiant.” (Dyn, 30)
- 4.145 Eisiau dysgu sgiliau newydd er mwyn helpu i gael cyflogaeth (7) ac ennill cymwysterau er mwyn newid gyrfa (6) oedd y cymhellion pennaf i unigolion gael cefnogaeth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct. Cymhellion poblogaidd eraill oedd eisiau cael swydd yn y maes yr oeddent yn gweithio ynddo cyn colli eu swydd (5) ac

eisiau gwneud hyfforddiant nad oeddent wedi gallu ei wneud o'r blaen (5) (gweler Ffigur 4.17 isod).

Ffigur 4.17: Gan feddwl am Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct, beth wnaeth i chi benderfynu gwneud yr hyfforddiant penodol hwn? Beth oeddech chi'n gobeithio ei gael ohono? Wedi'i godio



Cyfanswm nifer yr ymatebion = 14

- 4.146 Teimlai un unigolyn a wnaeth hyfforddiant ReAct nad oedd wedi elwa o'r gefnogaeth o gwbl. Serch hynny, roedd yn priodoli hyn i resymau personol (yn hytrach nag i'r rhaglen ei hun). Ar y llaw arall, dywedodd saith unigolyn eu bod wedi elwa o ganlyniad i'w wneud.
- 4.147 Yn ôl y chwe unigolyn arall, roedd hi'n rhy gynnar i ddweud a oeddent wedi elwa ai peidio. Mae'n debyg fod hyn oherwydd fod cau Allied Bakeries wedi digwydd yn eithaf diweddar ar adeg yr arolwg, gan olygu bod wyth o'r 14 unigolyn a oedd yn defnyddio cefnogaeth ReAct yn dal i gael eu hyfforddiant; felly, ni fyddent eto wedi teimlo unrhyw fuddion yn sgil ennill y cymwysterau a'r sgiliau newydd hyn.
- 4.148 Y budd amlycaf ymhlith y rhai a arolygwyd oedd eu bod wedi ennill cymhwyster a hwnnw wedi cyfrannu'n uniongyrchol at gael swydd neu eu bod yn teimlo ei fod wedi eu gwneud yn fwy cyflogadwy. Fodd bynnag, roedd ennill mwy o wybodaeth am eu gwaith a datblygu sgiliau trosglwyddadwy hefyd wedi'u cynnwys yn y buddion yr oedd cyn-weithwyr Allied Bakeries wedi dweud iddynt eu cael.

Dawnus, Abertawe

- 4.149 Roedd Dawnus yn gwmni adeiladu wedi'i leoli yn Abertawe a ymgorfforwyd yn 2001. Ar 14 Mawrth 2019, cyhoeddwyd i'r gweithwyr fod y cwmni wedi mynd i ddwylo'r gweinyddwyr a bod 700 ohonynt yn colli eu swyddi.¹⁹
- 4.150 Cyn mynd i ddwylo'r gweinyddwyr, roedd gan y cwmni chwe swyddfa ranbarthol a 44 o safleoedd adeiladu, ac yn gweithredu ledled y DU yn ogystal ag yn rhyngwladol. Fe'i hystyrid gan Lywodraeth Cymru yn "gwmni angori", sy'n golygu ei fod yn sefydliad â chyrhaeddiad byd-eang sylweddol a oedd wedi'i leoli ac â phencadlys yng Nghymru. Yn 2001 enillodd Busnes y Flwyddyn *South Wales Evening Post*, ac ar ei anterth yn 2012 adroddodd refeniw o £176 miliwn.²⁰
- 4.151 Cyflwynwyd sawl rheswm pam fod y cwmni wedi mynd i ddwylo'r gweinyddwyr, gan gynnwys cynhyrchiant araf, anghydfodau contract yn parhau, ac effaith yr ansicrwydd ynghylch Brexit. Yn 2017 adroddodd y cwmni golled cyn treth o £1.4 miliwn a refeniw o £118 miliwn, £58 miliwn yn is na'i refeniw ar ei frig.²¹ Ar ben hynny, adroddwyd bod gan y cwmni gyfanswm dyledion o oddeutu £50 miliwn i gredydwyd amrywiol, gan gynnwys £40.5 miliwn i fusnesau eraill, £5 miliwn i'w weithwyr, a £3 miliwn mewn treth, ac nid oedd eto wedi ad-dalu benthyciad o £1.5m gan Lywodraeth Cymru.²²

Methodoleg

- 4.152 Ar gyfer yr astudiaeth achos hon cynhaliwyd cyfweiliad â'r swyddog yn Llywodraeth Cymru a arweiniodd yr ymateb i sefyllfa dileu swyddi Dawnus. Cafwyd 44 ymateb i arolwg ffôn ag unigolion a gollodd eu swyddi, a chynhaliwyd tri chyfweiliad manwl wedi hynny er mwyn archwilio rhai materion yn fanylach. Ymhellach, cynhaliwyd cyfweiliad â chyflogwr a oedd wedi defnyddio Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr i gyflogi sawl un o weithwyr Dawnus ar ôl i'w swyddi gael eu dileu.

Y cymorth a roddwyd

- 4.153 Disgrifiwyd dileu swyddi Dawnus fel rhywbeth annodweddiadol yn yr ystyr bod galw mawr yn yr ardal leol ac yn rhanbarthol am sgiliau cyfran fawr o'r unigolion y cafodd eu swyddi eu dileu, h.y. gweithwyr adeiladu. Felly, ystyriwyd bod yr angen am

¹⁹ [Erthygl Building](#)

²⁰ [Erthygl WalesOnline](#)

²¹ [Erthygl WalesOnline](#)

²² [Erthygl WalesOnline](#)

gefnogaeth ReAct yn is yn yr achos hwn nag yr oedd mewn sectorau eraill lle mae dod o hyd i gyflogaeth arall yn fwy heriol. Fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod bod dileu swyddi Dawnus yn ehangach na gweithwyr adeiladu yn unig:

“Fe wnaeth llawer o bobl gerdded yn syth i swyddi eraill [...] neu wnaethon nhw fanteisio ar y cyfle i ymddeol.” (Rhanddeiliad)

- 4.154 Megis yn yr astudiaethau achos eraill, ystyriwyd bod y pecyn cymorth a gynigid yn effeithiol ac yn gynhwysfawr iawn. Yn ôl swyddog Llywodraeth Cymru a gafodd ei gyfweld, roedd ReAct ar ei fwyaf effeithiol o gael ei ddarparu fel rhan o becyn cymorth ehangach a oedd yn cynnwys cefnogaeth arall fel ffeiriau swyddi a help i ddatblygu CV. Nodwyd hefyd ei bod yn bwysig fod y rhai sy'n rheoli ac yn rhoi'r gefnogaeth yn deall yr amgylchiadau a'r cyfleoedd yn lleol.
- 4.155 Mewn trafodaethau mewn perthynas â'r astudiaeth achos hon, roedd pwyslais penodol ar y cymorth gan ReAct i gyflogwyr i recriwtio unigolion a oedd wedi colli eu swyddi. Roedd pum busnes wedi mynd am gymorth gan ReAct yn gysylltiedig â dileu swyddi Dawnus. Barn swyddog Llywodraeth Cymru a gafodd ei gyfweld oedd nad oedd busnesau bob amser yn ymwybodol o'r gefnogaeth a allai fod ar gael iddynt. Ei deimlad ef oedd bod lefel yr ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael i fusnesau, yn gyffredinol, yn isel yn y sector adeiladu – nid oedd yn fater a oedd yn unigryw i ReAct:

“Gall y sector hwn, yn benodol, fod yn amharod i fynd am gymorth. Dydyn nhw ddim yn fodlon ymgysylltu oni bai ei fod yn rhywbeth sy'n benodol i'r sector.”

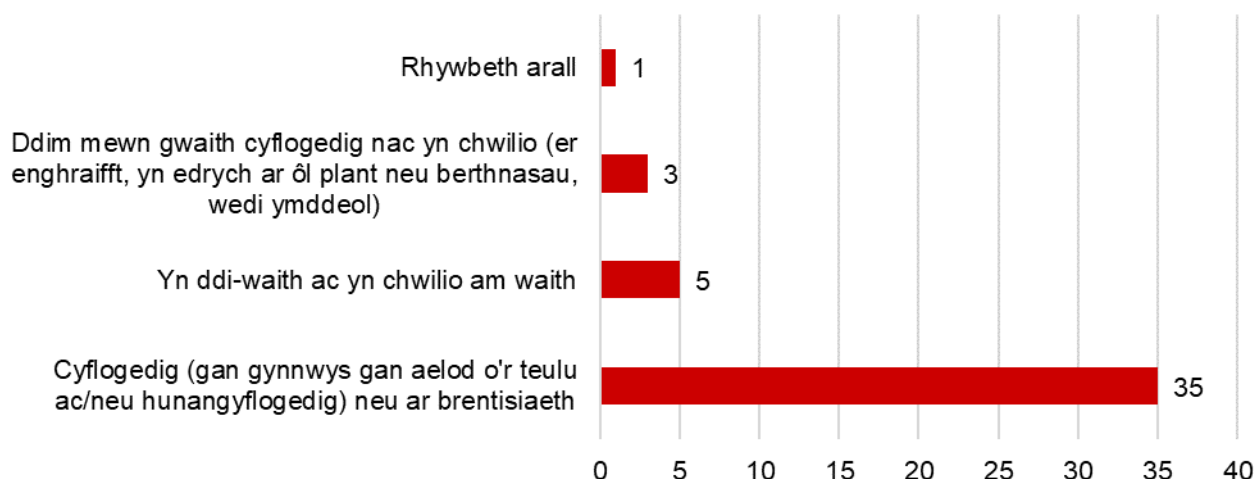
- 4.156 Pan ofynnwyd iddo gynnig damcaniaeth pam fod nifer y ceisiadau gan fusnesau am Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr ReAct yn isel, dywedodd fod recriwtio yn y sector adeiladu yn aml yn broses gyflym iawn, gyda busnesau'n gorfod ymateb yn gyflym i gyfleoedd wrth iddynt godi oherwydd y gystadleuaeth fawr yn y sector. Roedd hynny'n golygu nad oedd busnesau'n chwilio am gefnogaeth. Yn fwy na hynny, credai fod argraff yn y sector bod ceisio am gefnogaeth gan y sector cyhoeddus yn broses fiwrocrataidd a llafurus, gan arwain at amharodrwydd i wneud hynny.

Barn yr unigolion y cafodd eu swyddi eu dileu a'r busnesau a gefnogwyd

- 4.157 O'r cyfanswm o 44 unigolyn a ymatebodd i'r arolwg, roedd 35 mewn cyflogaeth ar hyn o bryd, gyda thri arall wedi ddim cael cyflogaeth â thâl ers colli eu swydd yn Dawnus (gweler 4.18 isod). Mae hyn yn ategu barn swyddog Llywodraeth Cymru y byddai mwyafrif y gweithwyr wedi dod o hyd i gyflogaeth. Fodd bynnag, o'r 35

unigolyn mewn cyflogaeth, dywedodd 24 fod eu cyflog yn is nag yr oedd pan gyflogid hwy gan Dawnus (er bod sampl yr ymatebwyr yn cynnwys ystod o staff, nid gweithwyr adeiladu yn unig).

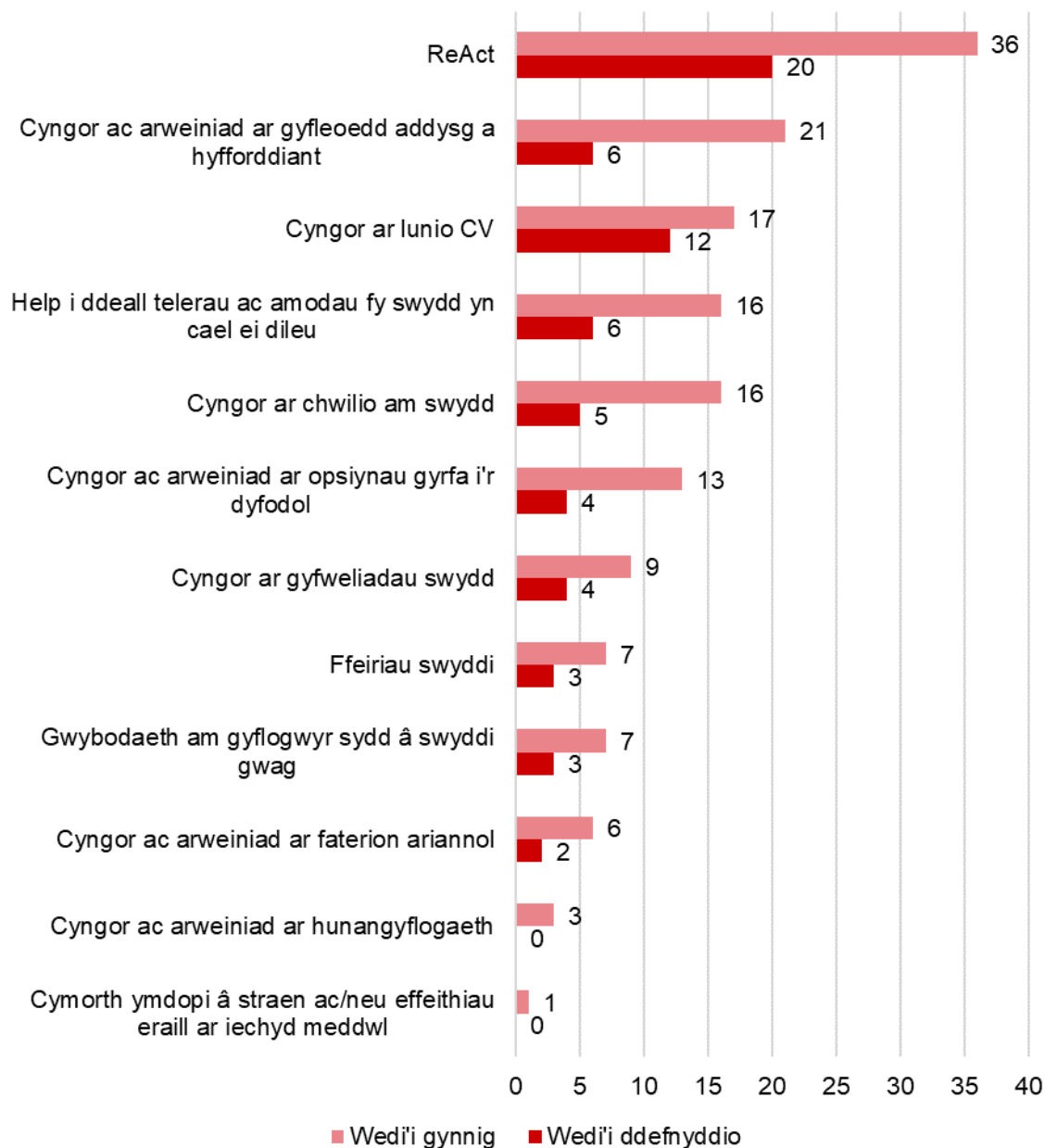
Ffigur 4.18: Pa un o'r canlynol sy'n cyfleu orau eich sefyllfa ar hyn o bryd?



Cyfanswm nifer yr ymatebion = 44

- 4.158 O'r 44 a ymatebodd i'r arolwg, nododd 36 eu bod wedi cael cynnig rhyw fath o gefnogaeth ReAct, gan ei wneud y math amlycaf o gefnogaeth a gynigiwyd (gweler Ffigur 4.19 isod). Y mathau nesaf o gefnogaeth oedd cyngor ar gyfleoedd hyfforddiant ac addysg (21) a chyngor ar lunio CV (17).
- 4.159 ReAct hefyd oedd y math mwyaf poblogaidd o gefnogaeth a ddefnyddiwyd gan yr unigolion a holwyd, gydag 20 wedi ymgysylltu ag ef ar ryw ffurf. I'r rhai a ddewisodd beidio ag ymgysylltu â ReAct, roedd y rhesymau'n cynnwys eisiau dychwelyd i weithio yn syth (8) ac wedi cael cyflogaeth arall cyn gwneud cais (4).

Ffigur 4.19: Pa rai o'r cymorth canlynol a gynigiwyd i chi ar ôl i chi gael gwybod am ddileu eich swydd? Nawr dewiswch y cymorth a ddefnyddioch neu'r digwyddiadau yr aethoch iddynt



Cyfanswm nifer yr ymatebion = 44

- 4.160 Roedd mwy o gyn-weithwyr Dawnus wedi ymgysylltu â ReAct er mwyn ennill cymhwyster i aros yn eu maes cyfredol (13) nag er mwyn ennill cymhwyster a fyddai'n caniatáu iddynt fynd i mewn i faes gwaith newydd (7). Awgryma hyn, i'r ymatebwyr hynny, fod parhau yn eu galwedigaeth flaenorol yn fwy deniadol nag arallgyfeirio neu drosglwyddo'n llawn i lwybr gyrfa gwahanol.
- 4.161 Mae'r buddion a nodwyd gan unigolion a gafodd hyfforddiant ReAct yn dwyn i gof y cymhellion cychwynnol hyn. Yn gyfan gwbl, nododd 18 o gyfranogwyr y rhaglen eu

bod wedi elwa i raddau, a'r buddion mwyaf cyffredin oedd ymdeimlad cryfach o'u cyflogadwyedd (6) a chael cymwysterau cydnabyddedig sydd wedi eu galluogi i sicrhau cyflogaeth (6):

"Mae wedi rhoi'r tystysgrifau a'r cymwysterau i mi ro'n i eu hangen i weithio ar safle adeiladu, ac wedi fy ngwneud yn gyflogadwy mewn llawer mwy [ac mewn] gwahanol rolau ar safle adeiladu. Mae hefyd wedi cynyddu fy opsiynau o ran y swyddi y gallaf nawr ymgeisio amdanyn nhw." (Dyn, 42)

- 4.162 O'n cyfweiliad â'r cyflogwr a oedd wedi defnyddio Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr i gyflogi cyn-weithwyr Dawnus, roedd yn amlwg fod y gefnogaeth iddynt hwy yn cael ei hystyried yn 'fonws ychwanegol' (yn hytrach na rheswm dros recriwtio):

"Rydyn ni bob amser yn chwilio am staff beth bynnag; dim ond bonws i ni yw'r arian ychwanegol, achos fydden ni ddim yn eu cyflogi os nad nhw fyddai'r ymgeisydd iawn [...]. Roedden ni'n meddwl mai nhw oedd y bobl orau ar gyfer y swydd; fel arall fydden ni ddim wedi ei gynnig iddynt."

- 4.163 Ystyriwyd y Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr yn ddigon tebyg gan y cyflogwr. Dywedodd eu bod yn cynnig cyfleoedd hyfforddi staff yn rheolaidd a'i bod yn debygol iawn y byddai'r rhai a gyflogwyd wedi cael yr hyfforddiant ar ryw adeg.

- 4.164 Fodd bynnag, roeddent hefyd yn cydnabod na fyddai'r hyfforddiant yr oeddent 'fel arfer' yn ei roi wedi bod mor 'fanwl' â'r hyn y gallent ei ariannu yn defnyddio cefnogaeth ReAct:

"Mae'n digwydd yn eithaf aml i ni. Fe gawson nhw i gyd hyfforddiant peiriannau a chymorth cyntaf, a hynny wedi'i benderfynu trwy drafod â nhw ac yn seiliedig ar anghenion y cwmni [...] maen nhw wedi elwa (gan eu bod yn fwy hyfforddedig ar wahanol rannau o'n busnes) ac rydyn ninnau wedi elwa (gan fod mwy o sgiliau yn y gweithle)."

Astudiaeth achos: Gethin, 51, gweithiwr swyddfa

- 4.165 Gweithiai Gethin mewn swydd rheoli/gweinyddu i Dawnus; newidiwyd ei enw rhag gallu ei adnabod. Roedd wedi gweithio i'r cwmni ers 14 mlynedd ac roedd mewn swydd a oedd yn ennill £50,000 a mwy y flwyddyn iddo ar adeg dileu ei swydd.
- 4.166 Yn dilyn cau Dawnus, dewisodd beidio ag ymgysylltu â rhaglen ReAct ac ar hyn o bryd mae'n cael ei gyflogi gan sefydliad sector cyhoeddus mewn rôl swyddfa. Mae ei gyflog yn ei rôl newydd yn sylweddol is nag yr oedd cyn iddo golli ei swydd.

Roedd hynny, ynghyd â lefelau 'boddhad swydd' llawer is yn ei rôl bresennol, wedi arwain at archwilio'r posibilrwydd i ailhyfforddi ac yn ddiweddar roedd wedi trefnu apwyntiad gyda Gyrfa Cymru:

"Pan wnes i orffen gweithio i Dawnus International ym mis Gorffennaf, gwelais swydd ar Indeed, sef [teitl y swydd], felly dyna rydw i'n ei wneud ar hyn o bryd. Mae'n gyflog llawer llai – dim ond £24,000 y flwyddyn – ac nid dyma beth rydw i eisïau ei wneud. Be dwi angen ei wneud mewn gwirionedd yw ailhyfforddi."

- 4.167 Cymhelliant arall i Gethin ailhyfforddi oedd yr hyn a ystyriai ef yn gyfleoedd lleol cyfyngedig i'w set sgiliau. Teimlai fod cyflog y rhan fwyaf o'r swyddi yr oedd yn briodol ar eu cyfer yn llawer is na'r hyn yr hoffai ei gael.
- 4.168 Er ei fod yn ymwybodol o'r rhaglen dywedodd Gethin nad oedd yn deall yn glir beth yn union y gallai ReAct ei gynnig a beth oedd y broses o sicrhau cefnogaeth. Yr unig gysylltiad a gafodd ynghylch ReAct oedd ar ffurf e-bost ar y diwrnod y cafodd ei swydd ei dileu. Ar y diwrnod hwnnw, nid oedd ganddo unrhyw gyswllt ag unrhyw un o gyfarwyddwyr y cwmni, cyngorwyr gyrfa allanol, nac asiantaethau recriwtio. Yr unig gyngor a gafodd oedd mewn perthynas â llenwi'r ffurflenni gofynnol er mwyn iddo gael ei dâl dileu swydd.
- 4.169 Dywedodd Gethin ei fod, mewn sawl achos, wedi helpu eraill gyda'u gwaith papur ar ôl i'r gweinyddwyr adael, gan nad oedd neb ar gael i gynnig unrhyw gymorth. Un peth a wnaeth hyn yn fwy rhwystredig fyth oedd y ffaith eu bod wedi gweld gwleidydd ar y newyddion yn addo "rhoi pob gwyn ar waith" i gefnogi gweithwyr Dawnus, ond credai Gethin na wnaed unrhyw beth yr oeddent wedi addo ei wneud.
- 4.170 Oherwydd ei fod yn daer eisïau cael cyflogaeth newydd yn syth er mwyn osgoi'r hyn a ddisgrifiodd fel "yr embaras o fod yn ddi-waith", symudodd i swydd sefydlog (tymor byr). O edrych yn ôl, teimlai fod hyn yn gamgymeriad oherwydd ei fod wedi'i wneud yn anghymwys i gael llawer o'r gefnogaeth y gwyddai amdani. Pe bai yn yr un sefyllfa eto, byddai wedi cymryd mwy o amser i feddwl beth i'w wneud nesaf, ond roedd yn cydnabod bod hyn yn teimlo'n amhosibl ar y pryd oherwydd iddo fod yn ddesbrad i ddod o hyd i gyflogaeth newydd cyn gynted â phosibl.
- 4.171 Mae effeithiau eraill y dileu swydd ar Gethin yn cynnwys iechyd meddwl gwael, ansicrwydd ynghylch cefnogaeth, a gwybod, er gwaethaf yr hyn a ddatganwyd ar y newyddion, "na fyddai'r cafalri yn carlamu i'w achub", ac roedd hyn oll yn golygu

hyd yn oed yn ystod ei gyfweliad nad oedd yn dal mewn lle da ac roedd yn ysu am ddechrau o'r newydd.

- 4.172 At ei gilydd, teimlai Gethin ei fod wedi cael ei siomi gan y gefnogaeth a gafodd yn dilyn dileu ei swydd. Credai pe bai rhywun wedi ymweld â'r safle, yn hytrach na chael e-bost yn unig, byddai wedi bod yn llawer mwy buddiol ac wedi rhoi man cychwyn llawer gwell i'r holl gyn-weithwyr. Credai y byddai llawer o'i gyn-gydweithwyr hefyd yn teimlo'r un ffordd a bod y ffaith bod cefnogaeth wedi'i addo ond heb ei roi wedi achosi cryn ddiacter. Dyma sut y crynhodd Gethin ei deimladau tuag at ReAct:

“Does dim ots pa mor dda yw ReAct neu'r gefnogaeth arall sydd ar gael os nad oes neb yn gwybod amdano.”

5. Casgliad

- 5.1 Mae'r astudiaethau achos yn yr adroddiad hwn wedi ychwanegu gwerth at y broses werthuso mewn nifer o ffyrdd pwysig. Cafodd sawl mater pwysig nad ymdriniwyd â hwy yn agweddau eraill y gwerthusiad eu harchwilio yn yr astudiaethau achos o sefyllfaoedd dileu swyddi, gan gynnwys ymgynghori ag unigolion nad oeddent wedi defnyddio cefnogaeth ReAct a'r rhai yr oedd eu swyddi wedi'u dileu yn llawer mwy diweddar nag ymatebwyr y prif arolwg.²³
- 5.2 Mae'r Astudiaethau achos o unigolion a gefnogwyd yn amlygu sawl ffactor sydd hefyd yn amlwg yn nadansoddiad y prif arolwg i gyfranogwyr a gynhaliwyd ar gyfer y gwerthusiad. Mae'r rhain yn cynnwys parodrwydd (neu angen) i dderbyn cyflog is er mwyn dychwelyd i gyflogaeth cyn gynted â phosibl. Mae'r effaith negyddol ar hyder yr unigolyn ac ar ei iechyd meddwl hefyd yn amlwg iawn o'r astudiaethau achos. Mae hyn yn tynnu sylw at yr angen i ystyried darparu cymorth iechyd meddwl ochr yn ochr â chymorth cyflogaeth, a thrafodir hyn yn y prif adroddiad gwerthuso. Thema gyson arall yn yr astudiaethau achos yw pryder ynghylch lefel yr ymwybyddiaeth am y gefnogaeth sydd ar gael.
- 5.3 Yn yr astudiaethau achos gwelir enghreifftiau o sut mae unigolion wedi defnyddio'r ffaith eu bod wedi colli eu swydd (ynghyd â'r hyfforddiant y gall ReAct ei ariannu) i newid eu gyrfa a'u ffordd o fyw yn fwy cyffredinol. Weithiau mae hyn wedi arwain at newid yn y cydbwysedd rhwng eu bywyd a'u gwaith ac wedi rhoi cyfle, er enghraifft, i symud i swydd sy'n rhoi modd iddynt dreulio mwy o amser gyda'u teulu. Felly, nid canlyniad negyddol yw'r ffaith nad yw unigolion bob amser wedi symud i gyflogaeth sy'n cyfateb i'r hyn a oedd ganddynt cyn i'w swydd gael ei dileu (nad yw'n anghyffredin yn ôl prif arolwg y cyfranogwyr). Mae hyn yn bwysig gan ei fod yn tynnu sylw at yr angen i edrych y tu hwnt i ddangosyddion megis lefelau cyflog wrth lunio barn am ganlyniadau rhaglenni cyflogadwyedd.
- 5.4 Mae'r prif adroddiad gwerthuso yn cwestiynu gwerth y gefnogaeth a roddir i fusnesau trwy ReAct, gan dynnu sylw at bryderon ynghylch lefel difuddiant²⁴ elfen

²³ Roedd prif arolwg y gwerthusiad wedi ymgynghori ag unigolion a gefnogwyd o leiaf 12 mis ar ôl iddynt ddechrau'r cwrs hyfforddi a ariannwyd gan ReAct. Roedd y rhai a gyfnewidwyd ar gyfer yr astudiaethau achos sefyllfa dileu swydd wedi colli eu swyddi yn llawer mwy diweddar.

²⁴ Difuddiant (*deadweight*) yw cyfran y canlyniadau a fyddai wedi digwydd beth bynnag, dim ots am y cymorth a roddwyd. Yn yr achos hwn, yr ystyriaeth yw a fyddai'r busnes a gafodd gefnogaeth ariannol gan ReAct wedi cyflogi'r unigolyn hwnnw beth bynnag. Canfyddiad y gwerthusiad yw y byddent wedi gwneud hynny mewn llawer o achosion.

honno'r rhaglen yn benodol. Fodd bynnag, mae'r astudiaethau achos busnes yn yr adroddiad hwn yn dangos y gwahaniaeth y gall cefnogaeth ReAct ei wneud; penderfynodd Busnes A, er enghraifft, symud ymlaen i gyflogi aelod ychwanegol o staff oherwydd y gefnogaeth y gallent ei chael o'r rhaglen. Roedd y penderfyniad hwnnw o fudd sylweddol i'r busnes. Mae Busnes B yn enghraifft o sut y gellir defnyddio cefnogaeth ReAct i gyflogi nifer gymharol fawr o staff ar yr un pryd a gwneud cyfraniad sylweddol at ddatblygiad busnes newydd. Mae cefnogaeth ReAct wedi gwneud gwahaniaeth mawr yn yr achos hwnnw.

- 5.5 Mae edrych yn fanylach ar sefyllfaoedd penodol yn yr astudiaethau achos wedi rhoi modd mynd ati'n fanylach i astudio'r ymateb i ddileu nifer o swyddi nag yr oedd elfennau eraill yr ymchwil i'r gwerthusiad wedi'i ganiatáu. Un o'r pethau y mae'r astudiaethau achos wedi'i ddangos, yn enwedig yr un yn ymwneud â Tesco House, yw y gall graddfa'r ymateb i sefyllfa dileu swyddi yng Nghymru fod yn sylweddol, gyda thasglu gweinidogol wedi'i sefydlu. Fodd bynnag, mae pa mor briodol yw graddfa'r ymateb yn gwestiwn diddorol i'w ystyried.
- 5.6 Mae unrhyw ddileu ar nifer fawr o swyddi yn amlwg yn cyfiawnhau ymateb. Fodd bynnag, ymddengys mai maint (a phroffil) y colli swyddi sy'n esgor ar yr ymateb (yn hytrach na'r angen am gefnogaeth). Er enghraifft, er bod dileu swyddi Tesco House ar raddfa fawr o ran y niferoedd dan sylw, fe'i disgrifiwyd gan rai i fod yn 'llai heriol' nag achosion eraill o ddileu swyddi oherwydd lefel uchel y sgiliau oedd gan lawer o'r unigolion perthnasol yn ogystal â bywiogrwydd cymharol y farchnad swyddi leol. Y cwestiwn yw a ddylai sefyllfaoedd o ddileu swyddi sydd â phroffil llai uchel, gyda nifer llai o swyddi efallai'n cael eu colli ond rhagolygon llawer is o ailgyflogi'n lleol, gynhyrchu'r un ymateb.
- 5.7 Mae'n anodd, wrth gwrs, ateb y cwestiwn hwnnw, er yr ymddengys y cafwyd ymateb cynhwysfawr i bob un o'r astudiaethau achos a astudiwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn (os nad efallai *mor* gynhwysfawr ag enghraifft Tesco House) hyd yn oed os oedd eu proffil yn is heb sefydlu tasglu gweinidogol.
- 5.8 Er bod y pecyn cymorth sydd ar gael yn gyson ar y cyfan, canfu'r astudiaethau achos fod y ffordd y mae'n cael ei ddarparu yn cael ei addasu yn ôl nodweddion ac amgylchiadau pob sefyllfa benodol. Er enghraifft, roedd y dull ar gyfer Allied Bakeries yn wahanol i'r dull ar gyfer Tesco House oherwydd nodweddion penodol y gweithle dan sylw. Roedd yr ymateb yn dilyn cau Quinn Radiators hefyd yn wahanol oherwydd cyflymder cau'r safle.

- 5.9 Yn ein barn ni, mae'r gallu hwn i addasu er mwyn gweddu i bob sefyllfa benodol yn ganfyddiad cadarnhaol ac mae'n arddangos y wybodaeth a'r profiad a ddatblygwyd dros gyfnod sylweddol o amser gan y timau sy'n rhoi cymorth. Ystyrir bod gwybodaeth a dealltwriaeth leol yn hanfodol i effeithiolrwydd y gefnogaeth a gynigir (e.e. dealltwriaeth o'r farchnad lafur leol).
- 5.10 Mae'r berthynas y mae 'darparwyr cymorth' yn gallu ei meithrin gyda'r busnesau sy'n dileu swyddi yn bwysig iawn – po orau'r berthynas, y mwyaf effeithiol fydd yr ymateb y gellir ei roi ar waith. Yn gysylltiedig â hyn, mae faint o amser sydd ar gael i baratoi ymateb i'r dileu swyddi yn bwysig hefyd – gorau po hiraf. Mae'r strwythur sydd ar waith i ymateb i sefyllfaoedd dileu swyddi yng Nghymru wedi'i sefydlu mor gadarn erbyn hyn, fodd bynnag, fel ei fod yn gallu ymateb yn gyflym iawn ac yn effeithiol iawn, megis pan gaeodd Quinn Radiators ei ddrysau. Roedd y cyflymder y paratowyd yr ymateb yn yr achos hwnnw wedi gallu digwydd i raddau helaeth oherwydd y ffaith fod y broses bellach wedi'i hen sefydlu, gyda thimau a chysylltiadau ar waith ac i bob pwrpas yn 'barod i fynd'.
- 5.11 Roedd y rhai a gafodd gyngor gan Gyrfa Cymru yn gadarnhaol amdano ar y cyfan, gyda mwyafrif yr ymatebwyr a gafodd arweiniad gan Gyrfa Cymru yn teimlo ei fod wedi rhoi gwell dealltwriaeth iddynt o sut y gellid cymhwyso eu sgiliau a'u rhinweddau personol i'r farchnad swyddi a'u gyrfa. Mae'r canfyddiad hwn yn cyd-fynd â chanfyddiad yr arolwg mwy o faint i gyfranogwyr a drafodir ym mhrif adroddiad y gwerthusiad. Yn ogystal, mae'r astudiaethau achos yn tynnu sylw at bwysigrwydd cefnogi'r unigolion yr effeithir arnynt i ystyried opsiynau a chyfleoedd mewn ystod o wahanol sectorau. Er enghraifft, dylid cefnogi gweithwyr mewn canolfan alwadau i ystyried eu hopsiynau mewn galwedigaethau eraill.
- 5.12 Fodd bynnag, un o brif ganfyddiadau'r gwerthusiad, drwy'r astudiaethau achos hyn yn ogystal â'r prif arolwg, oedd na theimlwyd yn y rhan fwyaf o achosion fod y cyngor a gafwyd wedi arwain at newid yn y camau yr oedd yr unigolyn dan sylw eisiau eu cymryd. Yn hytrach, roedd wedi cadarnhau a helpu 'cyfeiriad teithio' a oedd eisoes ym meddwl yr unigolyn dan sylw.
- 5.13 Fel y nodwyd eisoes, gwahaniaeth allweddol yn yr ymchwil ar gyfer yr astudiaethau achos oedd y ffaith yr holwyd unigolion a gollodd eu swyddi nad oeddent wedi defnyddio'r cymorth a oedd ar gael gan ReAct. Y rheswm amlaf pam nad oedd unigolion wedi defnyddio cefnogaeth ReAct (pan oeddent yn gwybod amdano) oedd eu bod eisiau/angen dychwelyd i gyflogaeth cyn gynted â phosibl ac/neu'n teimlo

nad oedd angen hyfforddiant ychwanegol arnynt i ddod o hyd i waith, ac nid yw hynny'n syndod.

- 5.14 Mae'r cyfweiliadau manwl ar gyfer yr astudiaethau achos hefyd yn tynnu sylw at y ffaith y gall unigolion ei chael hi'n anodd ystyried eu hopsiynau'n llawn yn union ar ôl colli eu swydd, a gallant wneud penderfyniadau y maent yn eu difaru maes o law, megis symud yn ôl i gyflogaeth yn rhy gyflym. Cefnoga hyn y farn a fynegwyd gan rai rhanddeiliaid, ac a drafodwyd yn y prif adroddiad, y byddai'n briodol mewn rhai amgylchiadau i barhau â'r posibilrwydd o gefnogi unigolion y mae eu swydd wedi cael ei dileu hyd yn oed pan oeddent wedi symud yn ôl i gyflogaeth.
- 5.15 Cymysg oedd yr adborth gan unigolion ar y cysylltiad rhwng y gefnogaeth a roddwyd gan ReAct a'u gallu i symud yn ôl i gyflogaeth, megis yn y prif arolwg i gyfranogwyr, gyda rhai yn nodi budd mawr ond eraill ddim. Fel y nodwyd gan y prif arolwg, ystyrir bod budd cefnogaeth ReAct yn fwyaf gwerthfawr i'r rheini sydd â chymwysterau a sgiliau ar lefel is.
- 5.16 Canfyddiad ychwanegol arall o'r astudiaethau achos yw ei bod yn amlwg bod colli swydd yn cael effaith ar iechyd meddwl a chorfforol y rhai y mae eu swydd wedi cael ei dileu. Yn sgil hynny, un maes lle mae potensial i ychwanegu at becyn cymorth ReAct yw'r cymorth iechyd meddwl a chorfforol a gynigir i unigolion.
- 5.17 Er nad yw cyngor Gyrfa Cymru a chefnogaeth ReAct ar ôl colli swydd yn llenwi bwlch o ran cymorth ag iechyd meddwl (heblaw am atgyfeirio at gymorth arbenigol), mae'n arwyddocaol bod llawer o gyfranogwyr yn nodi canlyniadau iechyd meddwl cadarnhaol yn sgil cymryd rhan yn ReAct.
- 5.18 Mae'r astudiaethau achos hefyd yn tynnu sylw at y ffaith bod effaith colli swydd yn ehangach na cholli gwaith cyflogedig yn unig. Mae unigolion yn colli pobl, rhwydwaith cymdeithasol a chymorth y maent wedi dod yn ddibynnol arno mewn sawl ffordd, yn enwedig os cawsant eu cyflogi yn yr un lle am gyfnod hir o amser.