



RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

47/2021

DYDDIAD CYHOEDDI:

13/07/2021

Gwerthusiad o Raglen ReAct III (2015-2019): Adroddiad terfynol

Gwerthusiad o Raglen ReAct III (2015-2019): Prif Adroddiad

Awduron: Endaf Griffiths, Dr Tom Marshall, Paula Gallagher, Sam Grunhut (oll o Wavehill), Duncan Melville, Paul Bivand, a Connor Stevens (oll o'r Sefydliad Dysgu a Gwaith)

Adroddiad yr Ymchwil Llawn: Griffiths, E., Marshall, T., Gallagher, P., Grunhut, S., Melville, D., Bivand, P., Stevens, C. (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 tablau.....	2
Rhestr ffigurau	4
1. Cyflwyniad a chefnidir	7
2. Methodoleg	13
3. Crynodeb o'r adolygiad llenyddiaeth	18
4. Rhesymeg a chydweddu â pholisïau.....	24
5. Dadansoddi gwybodaeth reoli'r rhaglen	29
6. Y profiad o weithredu ReAct III.....	44
7. Canlyniadau ar gyfer unigolion a gefnogwyd.....	61
8. Canlyniadau ar gyfer busnesau a gefnogwyd	85
9. Astudiaethau achos dileu swydd	98
10. Dadansoddi cost a budd ac asesu effaith gwrthffeithiol.....	105
11. Casgliadau ac argymhellion	109
12. Atodiad A: Targedau rhaglen ESF ReAct III.....	123
13. Atodiad B: Adolygiad llawn ar y llenyddiaeth.....	125
14. Atodiad C: Yr amodau economaidd yn ystod cyfnod y gwerthusiad.....	159
15. Atodiad D: Data proffil ymatebwyr yr arolwg	168
16. Atodiad E: Dull dadansoddi cost a budd a'r asesu effaith	171

Rhestr tablau

Tabl 1.1:Targedau rhaglen ReAct ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	10
Tabl 5.1:Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn a rhyw (%)	31
Tabl 5.2:Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn a rhyw (%)	31
Tabl 5.3:Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn a rhyw (%)	31
Tabl 5.4:Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn ac oedran (%).....	32
Tabl 5.5:Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn ac oedran (%)	33
Tabl 5.6:Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn ac oedran (%).....	33
Tabl 5.7:Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn ac ethnigrwydd (%).....	34
Tabl 5.8:Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn ac ethnigrwydd (%).....	34
Tabl 5.9:Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn ac ethnigrwydd (%).....	34
Tabl 5.10:Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn a lefelau cymwysterau blaenorol (%)	35
Tabl 5.11:Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn a lefelau cymwysterau blaenorol (%).....	37
Tabl 5.12:Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn a lefelau cymwysterau blaenorol (%).....	38
Tabl 5.13:Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl anabledd/statws iechyd (%).....	39
Tabl 5.14:Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl anabledd/statws iechyd (%)	40
Tabl 5.15:Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl anabledd/statws iechyd (%).....	40
Tabl 5.16:Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl statws mudo (%).....	41
Tabl 5.17:Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl statws mudo (%)...	41
Tabl 5.18:Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl statws mudo (%).....	41
Tabl 5.19:Cyfranogwyr ReAct yn ôl llinyn a lleoliad (%).....	42
Tabl 7.1:Rhwystrau i gyflogaeth a nodwyd gan ymatebwyr yr arolwg (%)	63
Tabl 7.2:Wrth feddwl am yr adeg cyn i chi ddechrau ar y cwrs, a wnaeth unrhyw un o'r pethau canlynol ei gwneud hi'n anodd i chi ddod o hyd i waith? Wedi'u dadgyfuno yn ôl y cymhwyster uchaf cyn ReAct	64
Tabl 7.3:Y newid mewn cyflog cyn ac ar ôl dileu swydd, wedi'i ddadgyfuno yn ôl grŵp oedran	69
Tabl 7.4:Cyflog ar gyfartaledd cyn ac ar ôl dileu swydd, wedi'i ddadgyfuno yn ôl cymhwyster uchaf	70
Tabl 7.5:Rhwystrau i gyflogaeth, cyn ReAct, yn ôl lleoliad.....	75

Table 7.1: Pa rai o'r sgiliau canlynol, os rhai o gwbl, ydych chi'n teimlo eich bod chi wedi'u hennill neu wedi eu gwella yn sgil gwneud ReAct ?	81
Tabl 8.1:Faint o bobl ydych chi wedi'u recriwtio ers 2015 a ReAct yn cyfrannu at eu cyflog? 86	
Tabl 8.2:A yw unrhyw rai o'r recriwtiaid wedi symud ymlaen i rolau â chyflog uwch yn eich busnes ers iddynt gael eu cyflogi? Ddim yn cynnwys y rhai nad atebodd.	87
Tabl 10.1:Swyddi Gros ReAct	106
Tabl 10.2:Swyddi Net ReAct	107
Tabl 10.3:Gwerthoedd presennol net (NPVs) a chymarebau cost a budd (BCRs) ReAct....	108
Tabl 12.1:Allbynnau, canlyniadau ac effeithiau disgwylidig	123
Tabl 14.1:Cymharu cyfraddau dileu swyddi fesul pob 1,000 o weithwyr yng Nghymru a'r DU (pan fo data ar gael)	167
Tabl 15.1: Nodweddion ymatebwyr yr arolwg o gymharu â gwybodaeth rheoli'r rhaglen.....	168
Tabl 15.2:Nifer y busnesau a ymatebodd i'r arolwg yn ôl sector	170
Tabl 15.3:Elfen cymorth ReAct a ddefnyddiwyd gan y busnesau a ymatebodd i'r arolwg ...	170
Tabl 16.1:Profi tebygrwydd y boblogaeth HG a'r sampl sydd â chanlyniadau cyflogaeth	172
Tabl 16.2:Costau ReAct, prisiau cyson 2015/16, Dwyrain Cymru	177
Tabl 16.3:Costau ReAct, prisiau cyson 2015/16, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	177
Tabl 16.4:Costau ReAct, prisiau cyson 2015/16, Cymru.....	177
Tabl 16.5:Gwir fuddion cyflogaeth wedi netio costau mewn gwaith, prisiau 2015/16.....	180

Rhestr ffigurau

Ffigur 6.1: Sut yr oedd cyfranogwyr wedi clywed gyntaf am ReAct.....	45
Ffigur 6.2: Sut yr oedd cyflogwyr wedi clywed gyntaf am ReAct.....	47
Ffigur 7.1: Beth oedd eich prif weithgarwch chwe mis ar ôl i'r cwrs hyfforddi ddechrau?.....	65
Ffigur 7.2: Statws contract yr ymatebwyr sydd mewn cyflogaeth.....	66
Ffigur 7.3: A oes gan eich rôl bresennol fwy o gyfrifoldeb na'r un a oedd gennych cyn i'ch swydd gael ei dileu?	68
Ffigur 7.4: A yw eich rôl bresennol yn talu'n well, yn talu'n waeth neu tua'r un peth â'r un a oedd gennych cyn cymryd rhan yn ReAct?	68
Ffigur 7.5: Canlyniadau wedi'u dadgyfuno yn ôl cymhwyster uchaf	73
Ffigur 7.6: Barn cyfranogwyr am effaith ReAct ar ganlyniadau cyflogaeth wedi'u dadgyfuno yn ôl lefel cymhwyster uchaf	74
Ffigur 7.7: Canlyniadau ar y cam chwe mis, wedi'u croesdablu yn ôl lleoliad	75
Ffigur 7.8: A yw eich swydd bresennol yn yr un rôl neu alwedigaeth â'r un a oedd gennych yn union cyn cymryd rhan yn ReAct?.....	76
Ffigur 7.9: Newid mewn cyflog cyn ac ar ôl ReAct, wedi'i ddadgyfuno yn ôl lleoliad.....	76
Ffigur 7.10: Barn cyfranogwyr ynghylch i ba raddau y cafodd y cwrs effaith ar ganlyniadau cyflogaeth.....	78
Ffigur 8.1: Y math o swyddi y defnyddiwyd cymorth ReAct i recriwtio iddynt gan ymatebwyr yr arolwg (nifer). Categoriwyd yn ôl cod SOC.....	87
Ffigur 8.2: Pa rai o'r sgiliau neu gymwysterau canlynol oedd yn eisiau ganddynt?	88
Ffigur 8.3: A fedrwch chi ddweud faint oedd pob un o'r canlynol yn fudd i'ch sefydliad o ganlyniad i gyflogi gweithiwr/wyr gyda ReAct yn cyfrannu at eu cyflog? Ar raddfa o 1 i 5	89
Ffigur 8.4: A fedrwch chi ddweud faint oedd pob un o'r canlynol yn fudd i'ch sefydliad o ganlyniad i gyflogi gweithiwr/wyr gyda ReAct yn cyfrannu at eu cyflog? Ar raddfa o 1 i 5 wedi'i groesdablu â maint y busnes.....	90
Ffigur 8.5: A yw eich busnes wedi elwa mewn unrhyw ffordd arall o ganlyniad i gyflogi gweithiwr/wyr gyda ReAct yn cyfrannu at eu cyflog? Ymatebion wedi'u codio	90
Ffigur 8.6: Wnaethoch chi ddim gwneud cais am y grant a oedd ar gael trwy ReAct i helpu gyda chostau hyfforddi recriwtiaid newydd. A allwch ddweud wrthym pam hynny? ..	92
Ffigur 8.7: A allech chi ddweud faint oedd pob un o'r canlynol yn fudd i'ch busnes o ganlyniad i'r Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr a gawsoch gan ReAct? Ar raddfa o 1 i 5.....	93
Ffigur 8.8: A fydddech wedi darparu'r holl hyfforddiant hwn i'r recriwtiaid newydd petai'r Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr heb fod ar gael i chi?.....	94

Ffigur 8.9: O ganlyniad i'ch ymwneud â ReAct, a ydych yn y dyfodol yn fwy neu'n llai tebygol o recriwtio pobl sydd wedi colli eu swydd neu sy'n ddi-waith?	95
Ffigur 14.1:Maint y gweithlu wedi'i fynegeio 2010-2019 (Ebrill 2009 i Mawrth 2010 = 100). 159	
Ffigur 14.2:Twf blynyddol cyfartalog ym maint y gweithlu: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny.....	160
Ffigur 14.3:Cyfradd cyflogaeth, 16 i 64 oed (2009-2019).....	161
Ffigur 14.4:Newid blynyddol cyfartalog yn y gyfradd cyflogaeth: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny	162
Ffigur 14.5:Cyfradd diweithdra, 16+ oed (2009-2019)	163
Ffigur 14.6:Newid blynyddol cyfartalog yn y gyfradd diweithdra: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny	164
Ffigur 14.7:Cyfradd anweithgarwch economaidd, 16 i 64 oed (2009-2019).....	165
Ffigur 14.8:Newid blynyddol cyfartalog yng nghyfradd anweithgarwch economaidd: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny	166
Ffigur 15.1:Lleoliad busnesau ymatebwyr yr arolwg	169

Geirfa

Acronym/Gair Allweddol

Diffiniad

ALMP	Rhaglen Marchnad Lafur Weithgar
APS	Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth
CHiG	Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr
CRiG	Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr
DWP	Adran Gwaith a Phensiynau
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
HG	Hyfforddiant Galwedigaethol
HMRC	Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi
GCA	Gwybodaeth, cyngor ac arweiniad
ILO	Y Sefydliad Llafur Rhyngwladol
IZA	Sefydliad Economeg Llafur
JSCI	Job Seeker Classification Instrument (offer proffilio a ddefnyddir yn Awstralia)
JSTOR	Journal Storage
LFS	Arolwg o'r Llafurlu
NQF	Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol
OECD	Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
PACE	Partnership Action for Continuing Employment (rhaglen Llywodraeth yr Alban)
RCT	Hap-dreialon rheoledig (randomised controlled trials)
RSS	Redundancy Support Service (rhaglen yn Ne ddwyrain Lloegr)
UE	Undeb Ewropeaidd
WEFO	Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru
WPRS	Worker Profiling and Reemployment Services (cynllun yn yr UDA)

1. Cyflwyniad a chefnidir

- 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). Dyma adroddiad terfynol y gwerthusiad hwnnw. Mae rhaglen ReAct yn rhedeg tan ddiwedd 2022. Mae'r gwerthusiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod hyd at ddiwedd 2019.
- 1.2 Cwblhawyd y gwerthusiad hwn cyn i bandemig COVID-19 ddechrau yng Nghymru yn 2020. Nid oes cyfeiriad yn yr adroddiad, felly, at effaith y pandemig ar raglen ReAct.
- 1.3 Mae'r cyflwyniad hwn yn amlinellu'r cyd-destun polisi y mae ReAct yn gweithredu ynddo ac yna'n rhoi trosolwg o'r rhaglen. Esbonnir nodau ac amcanion y gwerthusiad hefyd.

Cyflwyniad i raglen ReAct

- 1.4 Mae ReAct III yn adeiladu ar fodel gweithredu sefydledig sydd wedi bod ar waith ers sefydlu'r rhaglen wreiddiol ym mis Mehefin 2004. Mae'r rhaglen yn rhoi cymorth er mwyn mynd i'r afael ag anghenion pobl y mae eu swydd wedi'i dileu neu sydd o dan rybudd dileu swydd, trwy gyfres o fesurau sydd wedi'u cynllunio i gael gwared ar rwystrau rhag cael gwaith newydd. Y prif nod yw ymateb yn gyflym ac yn gadarnhaol i bob sefyllfa dileu swydd trwy gyfres o fesurau sydd wedi'u cynllunio i liniaru effeithiau negyddol colli swydd. Ei nod yw rhoi'r sgiliau angenrheidiol i bob unigolyn a wnaed yn ddi-waith iddynt gael cyflogaeth newydd, gynaliadwy yn yr amser byrraf posibl.
- 1.5 Dyma dri llinyn y rhaglen, ac fe'u cyflwynir yn fanylach maes o law:
 - a) Grant hyfforddiant galwedigaethol ar gyfer pobl sydd angen diweddaru 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.
- 1.6 Mae ReAct wedi'i gynllunio i ategu a chyd-fynd â'r gwasanaethau a gynigir i weithwyr di-waith gan y Ganolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru. Mae'n rhaglen ledled Cymru gyfan a ariennir gan Lywodraeth Cymru ac, yn ardal Gorllewin Cymru a'r Cymoedd,

fe'i hariannir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF). Daw cyllid yr ESF o dan Echel Blaenoriaeth 1: Trechu Tlodi trwy Gyflogaeth Gynaliadwy, ac o dan Amcan Penodol 1: Cynyddu cyflogadwyedd y rhai sydd agosaf at y farchnad lafur ac sy'n wynebu'r risg fwyaf o dlodi. Llywodraeth Cymru yn unig sy'n ariannu'r rhaglen yn rhannau eraill Cymru.

- 1.7 Mae ReAct wedi'i anelu at unigolion sy'n barod i weithio ac a oedd mewn gwaith yn ddiweddar ond y mae eu swydd wedi'i dileu (neu sydd o dan rybudd y bydd eu swydd yn cael ei dileu) ac sy'n cael anhawster dod o hyd i waith newydd oherwydd sgiliau sydd wedi dyddio ac/neu ddiffyg cyfleoedd gwaith. Mae'r rhaglen yn dibynnu ar Gyrfa Cymru (trwy'r Porth Sgiliau i Oedolion ar y dechrau ac yna trwy Cymru'n Gweithio, a lanswyd yn ffurfiol ar 1 Mai 2019)¹ i asesu lefel sgiliau pob gweithiwr di-waith ac yna eu paru â'r sgiliau y mae cyflogwyr sy'n recriwtio yn y cyffiniau yn chwilio amdanynt. Pan nodir bod anghenion sgiliau, mae ReAct yn rhoi grantiau hyfforddiant galwedigaethol i helpu gweithwyr di-waith i ddiweddarau eu sgiliau a dychwelyd i'r gwaith yn gyflym.
- 1.8 Mae'r rhaglen yn gweithredu trwy atgyfeiriadau a broceriaeth gan Gyrfa Cymru ar gyfer y rheiny sy'n chwilio am waith trwy fanteisio ar y llinyn Hyfforddiant Galwedigaethol (HG) (a'r costau 'cymorth ychwanegol' cysylltiedig). Bydd cyfranogwyr yn elfen alwedigaethol y rhaglen bob amser wedi cael cyngor diduedd trwy'r Porth Sgiliau/Cymru'n Gweithio. Mae'n bosibl y byddant wedi mynd at Gyrfa Cymru drwy'r Porth Sgiliau/Cymru'n Gweithio. Neu efallai eu bod wedi dod i wybod am y gefnogaeth a oedd ar gael iddynt trwy ddigwyddiad rhannu gwybodaeth wedi'i drefnu mewn ymateb i ddileu swyddi ac wedi'i gynnal fel arfer mewn partneriaeth rhwng Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith.
- 1.9 Dewis y cyfranogwr yw'r union gyrsiau hyfforddi a'r darparwyr hyfforddiant (o fewn cyfyngiadau cost penodol a phriodoldeb dan reolaeth tîm ReAct a Gyrfa Cymru), ond mae'r cyfranogwr yn cael cyngor ar y ffordd orau i ddod o hyd i hyfforddiant o ansawdd priodol a gydnabyddir yn genedlaethol, a hynny trwy'r gwahanol ddarparwyr hyfforddiant sydd ar gael ar y farchnad agored.
- 1.10 Bydd y rheiny a oedd wedi defnyddio'r llinyn Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (CRiG) – sef y cymhelliad 'cyfraniad at gyflogau' – yn aml wedi cael cyngor i wneud hynny

¹ Mae Cymru'n Gweithio yn wasanaeth a ariennir gan Lywodraeth Cymru a'i weithredu gan Gyrfa Cymru. Mae wedi'i ddylunio i roi cymorth cyflogadwyedd sy'n symlach ac yn effeithlon ac sy'n ymatebol i anghenion yr unigolyn.

drwy'r Porth Sgiliau/Cymru'n Gweithio ac/neu wedi cael cyngor gan y Ganolfan Byd Gwaith/Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) neu efallai eu bod wedi dod o hyd i gyflogaeth bosibl eu hunain ac wedi defnyddio'r ffaith fod cyllid cymhelliant ReAct ar gael yn rhan o wneud eu hunain yn fwy deniadol i gyflogwyr. Wedyn, mae'r cyflogwr yn gwneud cais am y cyllid ar ôl cyflogi'r unigolyn hwnnw.

- 1.11 Bydd y cyfranogwr (hyfforddiant galwedigaethol a chymorth ychwanegol) neu'r cyflogwr sy'n recriwtio (CRiG a Chymorth Hyfforddi i Gyflogwyr (CHiG); gweler isod) yn gwneud cais am gymorth yn uniongyrchol i dîm ReAct yn Is-adran Cyflogadwyedd a Sgiliau Llywodraeth Cymru. Caiff ceisiadau eu gwirio o ran ansawdd a'u tystiolaethu yn erbyn amrywiol feini prawf cymhwysedd yn unol â gofynion gweithredu'r ESF a'r rhaglen. Yn achos cymorth recriwtio CRiG, gall y gefnogaeth fod cymaint â £3,000 y gweithiwr, fesul cyflogwr, am hyd at 52 wythnos ar y mwyaf.
- 1.12 Mae'r CHiG yn talu am 50 y cant o bris hyfforddiant hyd at uchafswm o £1,000. Ariennir hyn fel rhan o raglen ReAct ehangach, gan ddefnyddio cronfeydd Llywodraeth Cymru, ac nid fel rhan o raglen yr ESF.
- 1.13 Gall grantiau HG ar gyfer hyfforddiant cyn ailgyflogi posibl fod cymaint â £1,500 tuag at gostau hyfforddi, a gellir cyllido'r hyfforddiant 100 y cant. Gellir rhoi costau cymorth ychwanegol hyd at £200 pan wneir cais amdano ar yr un pryd â'r llinyn hyfforddiant galwedigaethol. Yn ogystal, mae swm bach (hyd at £2,600) o gyllid ar gael yn ôl disgresiwn er mwyn cynnig cymorth â gofal plant.
- 1.14 Roedd rhan ESF ReAct (sef cynnal y rhaglen yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd) yn cynnwys sawl targed wedi'i rhannu yn ôl grwpiau cyfranogwyr amrywiol. Mae rhestr lawn i'w weld yn Atodiad A, ond mae'r prif dargedau pennawd i'w gweld yn Nhabl 1.1 isod.

Tabl 1.1: Targedau rhaglen ReAct ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd

Pennawd	Targed	Canran nifer y cyfranogwyr
Nifer y cyfranogwyr	20,068	-
Cyfranogwyr yn ennill cymwysterau	16,054	80
Cyfranogwyr yn mynd i gyflogaeth (yn syth)	11,037	55
Cyfranogwyr yn mynd i gyflogaeth (6 mis) *	12,241	61
Cyfranogwyr benywaidd	6,021	30
Cyfranogwyr gwrywaidd	14,047	70

Ffynhonnell: Cynllun Busnes ReAct III, Llywodraeth Cymru | *cronnol

- 1.15 Mae ReAct yn rhoi grantiau i unigolion sydd o dan 25 oed ac/neu'n byw yn ardal Dwyrain Cymru. Fodd bynnag, nid yw Llywodraeth Cymru yn cael cyllid ESF ar gyfer y cyfranogwyr hyn ac nid oes unrhyw dargedau ar eu cyfer.
- 1.16 Y gost ddangosol am gynnal rhaglen ReAct III yn ardal Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yw £45.6m (gwariant cymwys gros) dros saith mlynedd a naw mis. O hwn, byddai £33.8m yn dod o gyllid yr ESF a £3,552,109 o arian cyfatebol y cyflogwr (cyfraniad at y cyflog o dan y CRiG), gyda £8.2m arall o gyllidebau Llywodraeth Cymru.

Nod ac amcanion y gwerthusiad

- 1.17 Prif nod y gwerthusiad oedd asesu effeithiolrwydd, effeithlonrwydd ac effaith rhaglen ReAct yn y cyfnod dan sylw, gan ganolbwyntio ar berfformiad ac effaith, ynghyd ag adolygu dyluniad a phrosesau gweithredu'r rhaglen.
- 1.18 Dyma amcanion y gwerthusiad:
- a) Asesu perfformiad ReAct III yn erbyn y nodau a'r amcanion a ddatganwyd ar ei gyfer (fel y nodir yn y Cynllun Busnes terfynol) yn ystod y cyfnod i'w adolygu.
 - b) Asesu i ba raddau y mae'r targedau wedi cael eu cyflawni. Mae hyn yn cynnwys adolygu'r cyfranogwyr (yn ôl nodweddion diffiniedig fel yr amlinellir yn y Cynllun Busnes) ac adolygu'r cynnydd yn erbyn targedau ar gyfer pob gweithrediad.
 - c) Adolygu a yw'r rhaglen yn cefnogi cyflawni blaenoriaethau allweddol Llywodraeth Cymru a Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO), a pha mor dda y gwneir

hynny, gan gynnwys Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, amcanion strategol WEFO, a nodau strategol Llywodraeth Cymru o ran y Gymraeg.²

- d) Adolygu sut mae'r rhaglen wedi'i dylunio, ei rheoli a'i gweithredu i asesu ei haddasrwydd wrth gefnogi cyflawni nodau ac amcanion y rhaglen.
- e) Asesu i ba raddau y mae ReAct yn hyrwyddo cyfleoedd i gyfranogwyr ddatblygu eu sgiliau iaith Gymraeg i'w defnyddio yn y gweithle.
- f) Adolygu rheoli, marchnata a gweithredu'r rhaglen yn gyffredinol, gan dynnu sylw at feysydd arfer da a meysydd i'w datblygu ymhellach.
- g) Ymchwilio i effaith cymryd rhan yn ReAct ar batrymau recriwtio cyflogwyr a'r ymgysylltu â datblygu a hyfforddi sgiliau.
- h) Asesu effaith ReAct ar wella cyflogadwyedd, rhagolygon cyflogaeth a chyflog y rhai sy'n cymryd rhan. Lle bo modd, bydd hyn yn cynnwys cymharu â charfan gwrthffeithiol.
- i) Pwyso a mesur, yng nghyd-destun newidiadau ym mholisiau Cymru a'r DU, effaith ac effeithiolrwydd y rhaglen i'r dyfodol.
- j) Nodi prif gryfderau'r rhaglen ac unrhyw gyfyngiadau / problemau a allai fod wedi rhwystro ei heffeithiolrwydd.
- k) Asesu a yw'r rhaglen wedi darparu gwerth am arian ac a oes gwahaniaethau yn y costau a'r buddion ar gyfer gwahanol fathau o gyfranogwyr (fel y'u diffinnir gan gasgliad o nodweddion y cytunwyd arnynt); asesu effaith y cwotgi a wnaed ar bwy sy'n gymwys i'r rhai sydd o dan rybudd dileu swydd neu sydd wedi colli eu swydd yn y tri mis diwethaf.
- l) Asesu sut y perfformiodd rhaglen ReAct yn erbyn cyflawni nodau, amcanion ac ymrwymadau themâu trawsbynciol, ynghyd â dangosyddion sy'n gysylltiedig â'r themâu trawsbynciol, gan gynnwys yr hyn a weithiodd yn dda / na weithiodd gystal ac unrhyw broblemau a nodwyd a sut yr aethpwyd i'r afael â'r rhain.
- m) Gwneud argymhellion ar gyfer datblygu polisi yn y dyfodol yn seiliedig ar wersi a ddysgwyd o'r gwerthusiad.

1.19 Mae'r adroddiad hwn yn mynd i'r afael â phob un o'r cwestiynau hyn yn y penodau a ganlyn:

- Amlinella Pennod 2 y fethodoleg ar gyfer yr ymchwil a wnaed ar gyfer y gwerthusiad.

² [Strategaeth y Gymraeg Adroddiad Blynyddol 2017i 2018](#)

- Mae Pennod 3 yn crynhoi prif ganfyddiadau'r adolygiad ar lenyddiaeth berthnasol, gan gynnwys gwerthusiadau blaenorol o raglenni ReAct. Mae fersiwn lawn o'r canfyddiadau hyn yn Atodiad B.
- Mae Pennod 4 yn adolygu rhesymeg ReAct a sut mae'n cydweddu â pholisi a strategaeth yng Nghymru.
- Ym Mhennod 5 dadansoddir gwybodaeth reoli'r rhaglen.
- Mae Pennod 6 yn trafod canfyddiadau'r gwerthusiad mewn perthynas â rheoli a gweithredu ReAct.
- Mae Pennod 7 yn seiliedig ar arolwg a chyfweliadau manwl i drafod canlyniadau'r rhaglen i'r unigolion a gefnogwyd.
- Ym Mhennod 8 ystyrir y canlyniadau ar gyfer y busnesau sydd wedi cael cefnogaeth, gan bwysu eto ar ddata a gasglwyd trwy arolwg a chyfweliadau manwl.
- Mae Pennod 9 yn crynhoi prif ganfyddiadau astudiaethau achos a ddatblygwyd ar gyfer enghreifftiau o ddileu swyddi yng Nghymru.
- Ym mhennod 10 cyflwynir canfyddiadau asesu effaith y rhaglen a'r dadansoddi cost a budd.
- Yn olaf, mae Pennod 11 yn dwyn ynghyd prif gasgliadau ac argymhellion y gwerthusiad.

- 1.20 Cyflwynir cryn dipyn o wybodaeth ychwanegol yn Atodiadau'r adroddiad, gan gynnwys yr adolygiad llawn ar y llenyddiaeth (fel y nodwyd uchod) a manylion pellach am y dull a ddefnyddiwyd ar gyfer yr asesiadau effaith a'r dadansoddi cost a budd.
- 1.21 Cyflwynir yr astudiaethau achos a ddatblygwyd ar gyfer y gwerthusiad mewn adroddiad ar wahân, sef 'Gwerthusiad o Raglen ReAct III: Astudiaethau Achos'.

2. Methodoleg

- 2.1 Gwnaed ystod o ymchwil gwahanol wrth gynnal y gwerthusiad hwn (fel y cyflwynir yn fyr isod).

Adolygu llenyddiaeth

- 2.2 Mae canfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth wedi'u crynhoi ym Mhennod 3 a'u cynnwys yn llawn yn Atodiad B. Aeth yr adolygiad ati i ystyried pum maes:
- a) Gwerthusiadau o fersiynau blaenorol rhaglen ReAct.
 - b) Rhaglenni sy'n ceisio cynorthwyo gweithwyr y mae eu swyddi wedi'u dileu.
 - c) Dulliau proffilio neu ddulliau nodi anawsterau'n gynnar sy'n ceisio gweld pa bobl ddi-waith sydd fwyaf mewn perygl o ddod yn ddi-waith i'r hirdymor.
 - d) Rhaglenni cymorth â chyflogaeth a sgiliau sy'n anelu at helpu pobl ddi-waith i ddychwelyd i'r gwaith.
 - e) Cymorthdaliadau cyflogi am gyfnod penodol a rhai parhaus sy'n lleihau'r gost i gyflogwyr o gyflogi gweithwyr di-waith.
- 2.3 Ymchwiliwyd i'r ffynonellau canlynol i gael llenyddiaeth berthnasol:
- Google Scholar
 - Cambridge Core (sydd â chynnwys academiaidd gan gynnwys cyfnodolion Gwasg Prifysgol Caergrawnt)
 - casgliad JSTOR o gyfnodolion academiaidd
 - casgliad SAGE Journals
 - cyhoeddiadau ymchwil yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP)
 - gwefan IDEAS (sy'n ymdrin â llenyddiaeth economaidd)
 - gwefan SocOpen (sy'n ymdrin ag ymchwil cymdeithaseg)
 - IZA - Sefydliad Economeg Llafur / Institute of Labor Economics
- 2.4 Roedd y termau chwilio a ddefnyddiwyd yn cynnwys: 'dileu swydd/*redundancy*', 'diswyddo/*dismissal*', a thermau cysylltiedig; 'cymorth â chyflogaeth a sgiliau/*employment and skills support*' a thermau cysylltiedig; a 'chymorthdaliadau cyflog/*wage subsidies*' a thermau cysylltiedig.
- 2.5 Yna aethpwyd ati i gynnal adolygiad byr o grynodedau, adolygiadau gweithredol a chasgliadau'r dogfennau a ganfuwyd er mwyn sicrhau eu bod yn gyffredinol berthnasol a'u bod yn cynnwys canfyddiadau a oedd yn berthnasol i effeithiolrwydd

(gwerthuso prosesau) neu effaith. Rhoddwyd dogfennau nad oeddent yn bodloni'r meini prawf hyn i'r naill ochr, felly hefyd y dogfennau ar wledydd sydd ag incwm isel a chanolog.

Ymgynghori â rhanddeiliaid

- 2.6 Ymgysylltwyd ag ystod o randdeiliaid trwy gydol y gwerthusiad, a'r canlynol wedi'u cynnal:
- Cyfweiliadau ffôn rhwng Gorffennaf ac Awst 2017 (Nifer = 14) gyda swyddogion Llywodraeth Cymru ar lefelau cyflenwi a pholisi, ynghyd â sawl sefydliad partner allanol gan gynnwys Gyrfa Cymru ac undebau llafur; cynhaliwyd cyfweiliadau dilynol rhwng Tachwedd a Rhagfyr 2019 (N = 6).
 - Arolwg ar-lein ym mis Medi 2017 gyda staff Gyrfa Cymru sydd yn/wedi darparu rhoi cyngor ac arweiniad i gyfranogwyr ReAct (46 ymateb).
 - Arolwg ar-lein ym mis Mai 2018 gyda staff y Ganolfan Byd Gwaith sydd yn ymwneud rhywfaint â ReAct (89 ymateb).
- 2.7 Cynhaliwyd cyfweiliadau â rhanddeiliaid hefyd fel rhan o'r astudiaethau achos dileu swydd (fel y cyflwynir maes o law yn y bennod hon).
- 2.8 Roedd ffocws y cyfweiliadau hyn yn amrywio (yn dibynnu ar y person a gyfwelwyd a'i rôl mewn perthynas â'r rhaglen) ond roeddent yn cynnwys trafodaethau ar ddyluniad yr ymyrraeth, ar reoli a gweithredu'r rhaglen, ei rôl wrth gyflawni blaenoriaethau Llywodraeth Cymru, a'r integreiddio â chefnogaeth arall sydd ar gael i gyfranogwyr.

Ymgynghori ag unigolion a gefnogwyd

- 2.9 Roedd yr ymgynghori ag unigolion a gefnogwyd gan ReAct wedi cynnwys arolwg dros y ffôn a chyfweiliadau manwl, lled-strwythuredig. Roedd yr arolwg dros y ffôn wedi holi 1,155 o gyfranogwyr³ a chynhaliwyd cyfweiliadau manwl â 50 o gyfranogwyr. Dewiswyd y ddau sampl ar hap o gronfa ddata o gyfranogwyr a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru.
- 2.10 Cyfwelwyd cyfranogwyr ReAct yn ardal Gorllewin Cymru a'r Cymoedd fel rhan o Arolwg Cyfranogwyr ESF (sy'n cynnwys holl ymyriadau ESF ac sy'n mynd rhagddo'n barhaus).⁴ Defnyddiwyd yr un holiadur ar gyfer arolwg i gyfranogwyr ReAct yng

³ Arolwg yr ESF o'r Bobl a Adawodd yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, ac Arolwg Cyfranogwyr ReAct mewn rhannau eraill o Gymru (y ddau yn defnyddio'r un offer ymchwilio).

⁴ Pwrpas Arolwg Cyfranogwyr ESF oedd asesu effeithiolrwydd yr holl ymyriadau marchnad lafur a ariennir gan ESF yng Nghymru (gan gynnwys ReAct) ac roedd yn cynnwys arolygon ffôn gyda phobl a oedd wedi gadael

ngweddill Cymru er mwyn cael sampl 'Cymru gyfan'. Cynhaliwyd yr arolwg hwnnw mewn dwy don: y cyntaf ym mis Hydref 2018 a'r ail yn ystod Gorffennaf ac Awst 2019.

- 2.11 Gofynnwyd cwestiynau i'r cyfranogwyr am eu sefyllfa (a) cyn cael cefnogaeth trwy ReAct, (b) chwe mis ar ôl cael cefnogaeth gan ReAct, ac (c) ar adeg y cyfweiliad.
- 2.12 Pwrpas y cyfweiliadau manwl oedd ymchwilio yn ddyfnach i'r ymatebion a gafwyd yn yr arolwg a helpu i egluro rhai o'r tueddiadau a nodwyd na ellid penderfynu arnynt drwy ddata'r arolwg yn unig. Cynhaliwyd y cyfweiliadau manwl hefyd mewn dwy don, gan eu cynnal fis ar ôl yr arolwg.

Ymgynghori â busnesau a gefnogwyd

- 2.13 Roedd yr ymgynghori â busnesau a gefnogwyd hefyd yn cynnwys holiadur (70 ymateb) a chyfweiliadau manwl (15 ymateb), a'r ddwy elfen hyn wedi'u cynnal yn ystod Hydref a Thachwedd 2018.
- 2.14 Roedd ail don o ymgynghoriadau â busnesau wedi'i chynllunio ar gyfer 2019 ond penderfynwyd peidio â'i gynnal. Y rhesymeg dros hyn oedd mai nifer fechan o fusnesau a gymerodd rhan yn elfennau cymorth recriwtio ReAct (oherwydd rhesymau a drafodir ym Mhennod 6) a bod y sampl a gasglwyd eisoes yn ddigonol ar gyfer deall y materion allweddol mewn perthynas â busnesau. Yn ogystal, teimlwyd y byddai'n fwy gwerthfawr ailgyfeirio adnoddau i'r ymchwil ar gyfer astudiaethau achos dileu swydd, fel y cyflwynir isod.
- 2.15 Canolbwyntiai'r ymgynghori â busnesau ar ystod o faterion. Roeddent yn cynnwys eu hymgysylltiad â'r rhaglen a'r budd yr oeddent wedi'i gael o ganlyniad i'r gefnogaeth a gawsant.
- 2.16 Ar gyfer yr ymgynghoriadau ag unigolion a busnesau a gefnogwyd, dadansoddwyd y data ansoddol a gasglwyd gan ddefnyddio dull matrices thematig. Mae hyn yn cynnwys grid dadansoddi ar gyfer dosbarthu a dehongli data ansoddol. Yn ein codio, chwiliom am themâu a phynciau, syniadau a chysyniadau, termau ac ymadroddion, ac allweddeiriau penodol. Roedd y broses hon yn caniatáu cofnodi'r ystod lawn o brofiadau a safbwyntiau, ynghyd â chipio newidynnau esboniadol posibl. Cyflwynir y

prosiect ESF yn ogystal â chyfweiliadau ansoddol manwl gyda chyfranogwyr cyfredol a rhai oedd wedi gadael. [Mae'r adroddiad ar ganfyddiadau'r gwaith ansoddol](#) ar gael ar wefan Llywodraeth Cymru.

data ansoddol a gasglwyd ochr yn ochr â'r data meintiol trwy gydol yr adroddiad (yn unol â'r dull cymysg a ddefnyddiwyd ar gyfer y gwaith maes).

Astudiaethau achos dileu swydd

- 2.17 Ychwanegwyd elfen hon y fethodoleg hanner ffordd trwy'r gwerthusiad. Mae'r astudiaethau achos yn archwilio pam y mae pob sefyllfa dileu swydd yn unigryw mewn rhyw ffordd neu'i gilydd oherwydd ffactorau megis lleoliad a math y busnes dan sylw. Mae'r astudiaethau achos yn archwilio sut y dylanwadodd y ffactorau hynny ar y math o gefnogaeth a roddwyd. Ymhellach, roeddent wedi rhoi cyfle i holi unigolion nad oeddent efallai wedi ymgysylltu â rhaglen ReAct (cynhaliwyd yr arolwg y soniwyd amdano uchod gyda chyfranogwyr y rhaglen) yn ogystal ag unigolion a gollodd eu swydd yn fwy diweddar (mae'r arolwg cyfranogwyr yn canolbwyntio ar y rhai a gefnogwyd gan ReAct o leiaf 12 mis ynghynt).
- 2.18 Cynhaliwyd pedair astudiaeth achos
- Cau canolfan alwadau Tesco (Tesco House) yng Nghaerdydd ym mis Chwefror 2018
 - Quinn Radiators (Casnewydd) ym mis Mehefin 2019
 - Allied Bakeries (Caerdydd) ym mis Medi 2019
 - Dawnus Construction (Abertawe) ym mis Hydref 2019
- 2.19 Roedd y dull a ddefnyddiwyd ym mhob un o'r astudiaethau achos yn amrywio rhywfaint (yn dibynnu ar amseriad y gwaith maes ac a oedd y bobl i'w cyfweld ar gael ai peidio). Serch hynny, ym mhob achos, ymgynghorwyd â rhanddeiliaid a oedd yn ymwneud â rhoi cefnogaeth i'r unigolion yr effeithiwyd arnynt, yn ogystal ag arolwg ar-lein/dros y ffôn a chyfweliadau manwl gyda'r unigolion yr effeithiwyd arnynt. Yn gyfan gwbl, roedd yr astudiaethau achos yn cynnwys ymgynghori â 180 o unigolion y cafodd eu swyddi eu dileu.
- 2.20 Cyflwynir crynodeb o ganfyddiadau'r astudiaethau achos ym Mhennod 9, gyda'r astudiaethau achos llawn mewn adroddiad ar wahân, sef 'Gwerthusiad o Raglen ReAct III: Astudiaethau Achos'.

Asesu effaith a dadansoddi cost a budd

- 2.21 Ceir disgrifiad manwl o ddull cynnal yr asesiad effaith a'r dadansoddiad cost a budd yn Atodiad E. I grynhoi, ystyriwyd nifer o ddulliau ar gyfer yr asesiad effaith, gan gynnwys dull paru lled-arbrofol i asesu effaith net cymryd rhan yn ReAct yn erbyn y sefyllfa wrthffeithiol o beidio â chymryd rhan. Serch hynny, oherwydd y rhesymau a

esbonnir ym Mhennod 10 ac yn fanylach yn Atodiad E, nid oedd hyn yn bosibl. Yn hytrach, mae'r asesiad o effaith ReAct ar ganlyniadau cyflogaeth dilynol yn seiliedig ar gyfuniad o feincnodi, canlyniadau o arolwg i gyfranogwyr ReAct, ac ymchwil flaenorol gan yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (BIS) fel yr oedd ar yr adeg honno.

- 2.22 Mae'r dull o fynd ati i gynnal dadansoddiadau cost a budd yn seiliedig ar y canlynol, ac yn cyd-fynd â'u harweiniad, sef: Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM, fframwaith Dadansoddi Cost a Budd Cymdeithasol y DWP, a chanllawiau swyddogol eraill gan adrannau'r llywodraeth. Gweler Atodiad E i gael esboniad manwl o'r dull a ddefnyddiwyd.

3. Crynodeb o'r adolygiad llenyddiaeth

Prif bwyntiau

- Mae gwerthusiadau blaenorol o ReAct yn awgrymu bod yr hyfforddiant a roddwyd cyn ailgyflogi posibl yn 'ychwanegol' i raddau helaeth; mewn geiriau eraill, ni fyddai wedi cael ei wneud heb y rhaglen.
- Canfuwyd, fodd bynnag, fod difuddiant uchel yn gysylltiedig ag elfennau cymhorthdal cyflogaeth a hyfforddiant mewn gwaith y rhaglen; mewn geiriau eraill, byddai'r bobl wedi cael eu cyflogi neu eu hyfforddi beth bynnag.
- Gall cymorth i chwilio am swydd gael effaith gadarnhaol ar siawns unigolion o symud i waith ac mae'n gost-ffeithiol iawn.
- Gall hyfforddiant gael effaith gadarnhaol ar symud i waith. Mae effaith rhaglenni hyfforddi, fodd bynnag, yn amrywio'n fawr ac mae'n hanfodol sicrhau bod eu dyluniad yn iawn. Mae rhaglenni hyfforddi yn fwy effeithiol wrth eu targedu at grwpiau dan fwy o anfantais megis y di-waith hirdymor.
- Gall cymorthdaliadau cyflog fod yn effeithiol wrth helpu unigolion i symud i waith heb gymhorthdal, ond rhaid iddynt fod wedi'u cynllunio'n dda a'u targedu at weithwyr dan anfantais megis y di-waith hirdymor.

Cyflwyniad

- 3.1 Mae'r bennod hon yn crynhoi prif ganfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth a wnaed fel rhan o'r broses werthuso. Mae'r adolygiad llawn ar y llenyddiaeth i'w gael yn Atodiad B.

Canfyddiadau gwerthusiadau ReAct I a ReAct II

- 3.2 Cynhaliwyd tri gwerthusiad blaenorol ar ReAct, sef yn 2008, 2011 a 2016.⁵ Mae canfyddiadau cyson yn codi o'r tri gwerthusiad hyn, sy'n ymdrin ag agweddau ar weinyddu a chyflwyno'r rhaglen ac effaith y rhaglen. Gwelir crynodeb o raglen ReAct a sut y cafodd ei newid yn 2011 ym Mluch A. Mae gwerthusiadau 2008 a 2011 yn trafod ReAct cyn y newidiadau hyn, ac mae gwerthusiad 2016 yn cwmpasu'r rhaglen rhwng 2008 a 2011 (cyn y newidiadau) ac o 2011 i 2014 (ar ôl y newidiadau).

⁵ Llywodraeth Cynulliad Cymru, Yr Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (2008), "Gwerthusiad o ReAct, Adroddiad Terfynol"; Adroddiad gan CRG Research Ltd.

[Llywodraeth Cymru \(2011\), Gwerthusiad Interim o ReAct, Adroddiad gan Old Bell 3 Ltd, Dateb ac IFF Research Ltd](#); a

[Llywodraeth Cymru \(2016\), Gwerthusiad Terfynol Rhaglen ReAct 2008-2016, Adroddiad gan BMG ac IES](#).

Blwch A: Crynodeb o gymorth ReAct a newidiadau iddo

Cynigiai'r rhaglen y dulliau cymorth canlynol rhwng 2008 a 2016:

- cyngor ac arweiniad gan Gyrfu Cymru ar sut y gall unigolion wella eu sgiliau.
- grant (hyd at £2,500 cyn 2011, £1,500 o 2011) wedi'i dalu i weithwyr di-waith i ariannu rhan neu'r holl hyfforddiant a wnaed ganddynt.
- grant (hyd at £2,080 cyn 2011 a £3,000 o 2011 dros 12 mis) i gyflogwyr i sybsideiddio cyflogau gweithwyr di-waith y maent yn eu cyflogi.
- grant (hyd at £1,000) i gyflogwyr i ariannu hyd at 70 y cant tan 2011, a 50 y cant o 2011, o gost hyfforddi gweithiwr di-waith y maent wedi'u recriwtio.

Gweinyddu a gweithredu

- 3.3 Canfu'r adroddiadau gwerthuso, ar y cyfan, yr ystyrid bod y broses ymgeisio am ReAct yn llyfn ac yn rhwydd ar y cyfan. Awgrymodd gwerthusiad 2008 fod 95 y cant neu fwy o ymatebwyr unigol yn credu ei bod yn hawdd gwneud cais am ReAct, eu bod yn ystyried bod tîm ReAct yn barod eu cymorth wrth ddelio â'r cais, ac awgrymodd fod y broses gyffredinol yn effeithlon. At hynny, roedd cyflogwyr yn fodlon iawn (yn uwch na 95 y cant) â rhwyddineb yr ymgeisio, â'r cymorth gydag unrhyw ymholiadau a godwyd, ac â'r broses o hawlio arian. Yn yr un modd, nododd gwerthusiadau 2011 a 2016 fod o leiaf 87 y cant o'r busnesau yr ymgysylltodd ReAct â nhw o'r farn bod prif bartneriaid tîm gweithredu ReAct sef Llywodraeth Cymru, y Ganolfan Byd Gwaith, a Gyrfu Cymru yn barod eu cymorth.
- 3.4 Canfu'r gwerthusiadau fod y berthynas sydd wedi datblygu rhwng y partneriaid wedi arwain at gydweithio cryf rhwng y tri sefydliad, gan hwyluso cydweithredu ar lefel gweithredu, yn enwedig mewn perthynas â dileu swyddi ar raddfa fawr, a chydweithio ar bolisi, nid yn unig ar gyfer ReAct ond yn ehangach wrth helpu i lunio polisi cyflogaeth yng Nghymru. Yn ogystal, roedd undebau llafur a chynghorau sgiliau sector yn rhoi gwybodaeth werthfawr ar ddileu swyddi oedd ar ddigwydd yn ogystal â rhoi canllawiau strategol (e.e. cynghori pa mor briodol yw cymwysterau
- 3.5 Canfuwyd bod y gwasanaeth a roddwyd gan Gyrfu Cymru yn ganolog i broses ymgeisio ReAct, gyda chyfranogwyr ReAct a holwyd yn rhoi barn gadarnhaol am y cyngor gan Gyrfu Cymru. Yn ogystal, roedd amryw o randdeiliaid o'r farn bod Gyrfu Cymru yn herio unigolion yn adeiladol ar eu dyheadau hyfforddi a chyflogaeth yn y

dyfodol er mwyn sicrhau eu bod yn realistig a'u bod yn gwneud hyfforddiant yn unol ag anghenion y farchnad lafur.

- 3.6 Yn ogystal â chynghor yn gysylltiedig â dewisiadau hyfforddi, roedd cyfranogwyr ReAct a holwyd yn gwerthfawrogi'n fawr gynghor Gyrfa Cymru yn ymwneud â chwilio am swydd (e.e. datblygu CV, ffug gyfweiliadau), a hynny'n enwedig o wir am yr unigolion hynny a oedd wedi bod yn yr un swydd ers sawl blwyddyn a heb chwilio am waith yn ystod y blynyddoedd diwethaf.
- 3.7 Ystyriwyd bod gallu unigolion i ganfod hyfforddiant eu hunain yn sgil arweiniad gan Gyrfa Cymru yn gryfder a oedd yn cynyddu'r siawns y byddai unigolion yn cael hyfforddiant a oedd yn cyd-fynd â'u hanghenion. Nododd gwerthusiad 2008 fod naw o bob 10 o'r rhai a holwyd o'r farn fod y rhaglen gyffredinol wedi'i theilwra i'w hanghenion. Yn yr un modd, roedd y cymhorthdal hyfforddiant mewn gwaith i gyflogwyr wedi'i ysgogi gan anghenion y cwmni recriwtio, gan sicrhau eu bod yn gallu datblygu cynlluniau hyfforddi pwrpasol yn unol ag anghenion yr unigolion a gaiff eu recriwtio a'u swydd newydd.
- 3.8 Er nad ystyriwyd y Gymraeg yn adroddiadau gwerthuso 2008 a 2011, mae'n bwysig ei chynnwys. Mae gwerthusiad 2016 yn nodi mai cyfyngedig oedd y ddarpariaeth Gymraeg er bod deunyddiau a darpariaeth berthnasol ar gael yn Gymraeg. Ychydig iawn o gyflogwyr a nododd fod angen hyfforddiant yn Gymraeg ar recriwtiaid neu hyfforddeion ac ychydig iawn oedd angen hyfforddiant cyfrwng Gymraeg. Pan oedd angen, darparwyd hyfforddiant yn Gymraeg mewn chwech o saith achos.
- 3.9 Yn ystod rhaglen ReAct III, cyflwynwyd newidiadau i'r hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct sydd wedi'i wneud yn fwy ymatebol i anghenion y farchnad lafur, e.e. yn dilyn cynghor gan gynghorau sgiliau sector.

Effaith y rhaglen

- 3.10 Yn ôl gwerthusiadau blaenorol, ymddengys fod yr ychwanegedd sy'n gysylltiedig â'r hyfforddiant unigol cyn ailgyflogi posibl yn uchel. Fodd bynnag, nid oedd tystiolaeth glir bod yr hyfforddiant hwn a gafwyd trwy ReAct wedi trosi yn swyddi gwell i gyfranogwyr.
- 3.11 Ymddengys mai dim ond effaith gymedrol ar ganlyniadau cyflogaeth a gâi'r hyfforddiant cyn ailgyflogi posibl a gafwyd drwy ReAct.

- 3.12 Roedd adroddiadau gwerthuso 2011 a 2016 yn awgrymu cyfraddau uchel o ddifuddiant⁶ ar gyfer cefnogaeth hyfforddiant mewn gwaith CHiG (mewn cyferbyniad â'r hyfforddiant a roddir cyn ailgyflogi posibl). Fodd bynnag, canfu gwerthusiad 2016 rai arwyddion o ychwanegedd posibl yn y dyfodol: ar y cyfan, nododd tua 55 y cant o gyflogwyr y byddent yn bendant neu'n debygol o fuddsoddi mewn hyfforddiant yn y dyfodol o ganlyniad i ymwneud â ReAct. Wrth gwrs, yr hyn nad yw'n hysbys yw a gafodd y bwriadau hyn eu trosi mewn gwirionedd yn gamau gweithredu gan gyflogwyr.
- 3.13 Awgrymodd y tri adroddiad gwerthuso gyfraddau difuddiant uchel mewn perthynas ag effaith ReAct ar gyflogaeth. Er enghraifft, aeth gwerthusiad 2016 ati i gymharu cwmnïau a gafodd cymorth â chwmnïau tebyg na chawsant gymorth. Roedd y cwmnïau a gafodd cymorth wedi cynyddu nifer eu gweithwyr naw y cant yn fwy na'r cwmnïau heb gymorth, ond nid oedd y gwahaniaeth hwn yn ystadegol arwyddocaol. Felly, ni allai'r canlyniadau hyn gefnogi canfyddiad fod ReAct yn cael effaith gyflogaeth gadarnhaol.
- 3.14 Mae mesurau cost-effeithiolrwydd yn awgrymu bod y rhaglen yn rhoi gwerth isel am arian o'i chymharu â rhaglenni cyflogaeth eraill. Mae dadansoddiad cost a budd 2016 (ar y cyfan) yn awgrymu gwerth da am arian. Fodd bynnag, mae'r diffyg manylder ynghylch ei union sail yn tanseilio ei dryloywder ac yn ei gwneud yn anodd iawn asesu ei ganlyniadau.

Adolygu rhaglenni eraill ar gyfer gweithwyr sydd wedi colli eu swyddi

- 3.15 Prin yw'r dystiolaeth o raglenni eraill sydd wedi ceisio cynorthwyo gweithwyr sydd wedi colli eu swydd. Fodd bynnag, awgryma'r dystiolaeth gyfyngedig mai'r mathau o gefnogaeth a gynigir amlaf yw asesiadau sgiliau / gwybodaeth, cyngor ac arweiniad (GCA), cymorth i chwilio am swydd a hyfforddiant. Mae ReAct, yn yr un modd, yn cynnig asesiadau sgiliau / GCA a hyfforddiant, ac mae Gyrfa Cymru yn cynnig cymorth i chwilio am swydd ochr yn ochr â ReAct. Yn wahanol i ReAct, nid oedd yr un o'r ymyriadau eraill a adolygwyd yn cynnig cymhorthdal cyflog neu gyflogi.

⁶ Difuddiant (*deadweight*) yw cyfran y canlyniadau, sef yn yr achos hwn darparu hyfforddiant mewn gwaith, a fyddai wedi digwydd beth bynnag yn absenoldeb yr ymyrraeth.

Rhaglenni rhoi cymorth â chyflogaeth a sgiliau

- 3.16 Gall cymorth i chwilio am swydd, megis cymorth gyda sgiliau cyfweld, gael effaith gadarnhaol ar siawns unigolion o symud i waith, yn enwedig yn y tymor byr. At hynny, mae'r math hwn o gymorth yn gymharol rhad ac ymddengys mai dyma'r math o raglen sydd mwyaf cost-ffeithiol ar gyfer pobl ddi-waith.
- 3.17 Mae hyfforddiant yn gallu cael effaith gadarnhaol ar symud pobl ddi-waith i waith, yn enwedig yn yr hirdymor. Fodd bynnag, awgryma tystiolaeth y gall effaith rhaglenni hyfforddi amrywio'n fawr a'i bod yn hanfodol sicrhau bod manylion dyluniad rhaglenni hyfforddi yn iawn er mwyn iddynt fod yn effeithiol. Yn ychwanegol, awgryma tystiolaeth fod rhaglenni hyfforddi ar eu mwyaf effeithiol wrth eu targedu at grwpiau dan fwy o anfantais, megis y di-waith hirdymor.

Cymorthdaliadau cyflog neu gyflogi

- 3.18 Gall cymorthdaliadau cyflog neu gyflogi fod yn effeithiol wrth helpu unigolion i symud i waith sydd heb gymhorthdal, er bod yn rhaid iddynt fod wedi'u cynllunio'n dda i fod yn effeithiol. Mae cymorthdaliadau cyflog sydd â therfyn amser, yn yr ystyr eu bod yn dod i ben ar ôl cyfnod penodol o amser, yn fwy tebygol o gael effaith gadarnhaol net ar gyflogaeth na chymorthdaliadau cyflog sy'n barhaus a heb derfyn amser. Yn ogystal, mae targedu cymorthdaliadau cyflog at weithwyr dan anfantais, megis y di-waith hirdymor, yn fwy tebygol o arwain at effaith cyflogaeth net gadarnhaol na chymorthdaliadau cyflog mwy cyffredinol (y gellir eu defnyddio hefyd i gefnogi'r rheini sy'n fwy cyflogadwy yn syth).
- 3.19 Er bod targedu fel hyn yn lleihau graddau'r difuddiant, mae effeithiau cyfnewid yn parhau i fod yn sylweddol.⁷ Fodd bynnag, trwy roi swydd i weithwyr dan gymaint o anfantais, mae cymorthdaliadau cyflogaeth yn gwella'r cyflenwad llafur sydd ar gael i gyflogwyr. Yn gryno, mae cymorthdaliadau cyflogi yn galluogi unigolion sydd ag anfanteision neu rwystrau mwy sylweddol i waith i gymryd swyddi a fyddai fel arall wedi mynd i weithwyr sy'n fwy cyflogadwy yn syth. Felly, hyd yn oed gydag effeithiau cyfnewid sylweddol, gellir cyfiawnhau cymorthdaliadau cyflogi sydd wedi'u targedu at weithwyr dan anfantais ar y seiliau economaidd cadarnhaol hyn ac ar sail tegwch cynorthwyo grwpiau sy'n wynebu anawsterau penodol yn y farchnad lafur.

⁷ Mae cyfnewid (*substitution*) yn codi pan fydd cyflogwr yn cyflogi neu'n cyfnewid person di-waith y mae ei gyflogaeth yn cael cymhorthdal mewn rhyw ffordd am unigolyn arall a fyddai wedi cael ei gyflogi yn absenoldeb y cymhorthdal hwn.

Casgliad

- 3.20 Canfu'r adolygiad llenyddiaeth fod pob un o dri gwerthusiad blaenorol ReAct (sy'n dyddio'n ôl i 2008) yn awgrymu bod y rhaglen wedi'i rhoi ar waith yn effeithiol. Fodd bynnag, nododd y gwerthusiadau hyn hefyd fod difuddiant uchel yn gysylltiedig â'r elfennau cymhorthdal cyflogi a'r hyfforddi mewn gwaith sy'n dal i fod yn rhan o raglen ReAct.
- 3.21 Fodd bynnag, mae'r adolygiad llenyddiaeth yn canfod y gall cymorthdaliadau cyflog neu gyflogi fod yn effeithiol wrth helpu unigolion i symud i waith. Fodd bynnag, ffactorau hanfodol a welwyd yn hyn o beth yw dyluniad effeithiol yr ymyrraeth ac, yn bwysicaf oll efallai, targedu'r gefnogaeth at y rhai mwyaf anghenus.
- 3.22 Canfu'r llenyddiaeth hefyd y gall cefnogaeth gymharol 'ysgafn', megis cymorth i chwilio am swydd a help gyda sgiliau cyfweld, gael effaith gadarnhaol ar siawns unigolion o symud i waith, yn enwedig yn y tymor byr. Mae hyn hefyd yn bwysig oherwydd ei fod yn dangos gwerth lleoli ymyrraeth fel ReAct ochr yn ochr â'r math hwnnw o gefnogaeth.

4. Rhesymeg a chydweddu â pholisïau

Prif bwyntiau

- Roedd rhanddeiliaid o'r farn bod y rhesymeg a'r angen i ReAct barhau (er gwaethaf yr amodau economaidd ffafriol yn ystod cyfnod y gwerthusiad hwn) yn dal yn gryf.
- Mae amcanion ReAct – a'r ffordd y caiff ei weithredu trwy Gyrfu Cymru gyda ffocws ar fynd i'r afael ag anghenion yr unigolyn – yn amlwg yn cyd-fynd ag uchelgeisiau Llywodraeth Cymru fel y nodir yn Ffyniant i Bawb a'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi. Yn ogystal, mae ReAct yn cyd-fynd â nod 'Cymru Lewyrchus' Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.
- Mae ReAct hefyd yn cydweddu â chyflawni amcanion strategol WEFO fel un o'i brif gyllidwyr, gan gyfrannu at yr amcanion hynny.
- Fodd bynnag, mae'n bwysig sylweddoli bod ReAct wedi'i gynllunio i fod yn fenter 'agored i bawb' sy'n cefnogi unrhyw un sydd wedi colli ei swydd. O'r herwydd cyfyngedig yw ei allu fel ymyrraeth i dargedu canlyniadau polisi penodol heblaw ei swyddogaeth graidd.

Cyflwyniad

- 4.1 Mae'r bennod hon yn gryno yn ystyried y rhesymeg dros ReAct fel ymyrraeth ac yna'n symud ymlaen i ystyried sut mae'r rhaglen yn cydweddu â pholisïau a blaenoriaethau Llywodraeth Cymru a WEFO. Cyfeirir yn y drafodaeth at yr amodau economaidd yng Nghymru yn ystod y cyfnod sy'n cael ei werthuso, ac mae dadansoddiad o'r cyfnod hwnnw i'w weld yn Atodiad C.

Rhesymeg

- 4.2 Rhaid i'r rhesymeg dros ymyriadau gan y llywodraeth fod yn glir. Yn achos ReAct, mae'r rhesymeg yn syml – cefnogi'r bobl hynny sydd wedi colli eu swyddi yn ddiweddar i'w cael yn ôl i gyflogaeth cyn gynted â phosibl, gan leihau'r risg y bydd yr unigolion hynny'n dod yn ddi-waith yn yr hirdymor neu, yn y pen draw, yn economaidd anweithgar.
- 4.3 Roedd yr amgylchiadau economaidd yn ystod y cyfnod dan adolygiad yn y gwerthusiad hwn (2015-2019) yn iach ar y cyfan, a'r twf a welwyd cyn cyflwyno ReAct III yn parhau. Roedd hyn yn cynnwys cynnydd yng nghyfanswm y gweithlu yng Nghymru a'r gyfradd gyflogaeth o oedran gweithio. Ymhellach, gostyngodd y gyfradd

ddiweithdra, felly hefyd gyfraddau anweithgarwch economaidd. Er nad oes ffigurau ar gael ar gyfer pob chwarter, ymddengys hefyd fod y gyfradd dileu swyddi yn is.

- 4.4 Bydd y ffigurau hyn wedi cael effaith ar ‘berfformiad’ ReAct, gyda’r angen/galw am raglen i helpu gweithwyr di-waith i gyflogaeth yn llai yn ystod amodau economaidd ffafriol. Fodd bynnag, mae cryn amrywiadau yn y ffigurau hyn ledled Cymru, a hynny’n bwysig ei nodi gan ei fod yn awgrymu bod y galw am gefnogaeth yn debygol o fod wedi bod yn uwch mewn rhai ardaloedd.
- 4.5 Er bod amodau economaidd yn fwy ffafriol yn ystod oes ReAct III o’i gymharu â’i ragflaenwyr, barn unfrydol y rhanddeiliaid a gyfwelwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn oedd fod y rhesymeg dros ReAct yn parhau i fod yn gryf ac yn glir:

“Yn fwy byth felly, [mae’r rhesymeg yn glir]. Yn 2004, pan oedd ReAct yn cael ei ddylunio, roedd yr argyfwng gweithgynhyrchu; nawr, gyda Brexit, rydyn ni’n disgwyl colli swyddi mewn sectorau fel cyllid ac iechyd. Ar ba bynnag ffurf y bydd Brexit, gallwch warantu y bydd mwy.” (Rhanddeiliad, Llywodraeth Cymru)

Cydweddu â strategaeth Llywodraeth Cymru

Polisi economaidd a chyflogaeth

- 4.6 Ffyniant i Bawb yw’r strategaeth genedlaethol sydd â nod hirdymor o greu Cymru sy’n ffyniannus ac yn ddiogel, yn iach ac egnïol, yn uchelgeisiol ac yn dysgu, ac yn unedig a chysylltiedig. Mae’r strategaeth yn nodi cyflogadwyedd fel thema graidd ar gyfer llesiant a ffyniant, ac mae’r strategaeth genedlaethol yn cyflwyno gweledigaeth i ysgogi integreiddio a chydweithio ledled y sector cyhoeddus a rhoi pobl yn ganolbwynt i wella darpariaeth gwasanaeth. Mae amcanion ReAct – a sut y caiff ei weithredu drwy Gyrfa Cymru gyda ffocws ar fynd i’r afael ag anghenion yr unigolyn – yn amlwg yn cyd-fynd â’r uchelgeisiau hynny.
- 4.7 Mae’r [Cynllun Gweithredu ar yr Economi](#) a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2017 yn cyflwyno’r nod ddeublyg o dyfu’r economi a lleihau anghydraddoldeb, gyda ffocws ar “gefnogi pobl pa le bynnag y maen nhw ar yr ysgol waith, gan eu helpu i symud yn nes at waith, i gael a chadw gwaith ac i symud yn eu blaen yn eu gwaith”. Trafodir canlyniadau cefnogaeth ReAct yn eithaf manwl ym Mhenodau 7 ac 8. Serch hynny, gallwn nodi yma, er bod tystiolaeth gyfyngedig o gefnogaeth ReAct yn arwain yn uniongyrchol at ganlyniadau cyflogaeth, mae’r buddion i’r unigolyn sy’n codi o’r ymyrraeth yn glir.

- 4.8 Nodir yn y Cynllun Gweithredu ar yr Economi fod polisi Llywodraeth Cymru wedi'i adeiladu ar y safbwynt, oherwydd bod rhwystrau i gyflogaeth yn amrywiol ac y gallant fod yn gymhleth wrth blethu rhwng ei gilydd, fod ymyrraeth gynnar a chynghor ac arweiniad wedi'i bersonoli, ynghyd â chefnogaeth ymarferol, yn gallu gwneud gwahaniaeth mawr. Er mwyn adlewyrchu'r cymhlethdod hwn, mae angen i gefnogaeth sy'n canolbwyntio ar gyflogaeth fod yn hyblyg ac yn briodol i amgylchiadau unigol. Mae ReAct (yn enwedig y gefnogaeth i unigolion) yn cyd-fynd â'r dull hwnnw oherwydd y ffordd y caiff ei ddarparu trwy Gyrfa Cymru a'u rôl yn asesu anghenion pob cyfranogwr.
- 4.9 Ymhellach, mae'r Cynllun yn nodi bod angen i gefnogaeth fod yn gydlynol er mwyn galluogi unigolion i gael mynediad at yr ystod o ymyriadau a llywio drwyddynt. Unwaith eto, mae ReAct yn cyd-fynd ag uchelgais o'r fath oherwydd y ffordd y caiff ei ddarparu mewn partneriaeth â sefydliadau eraill a'i integreiddio i ecosystem cymorth ehangach trwy Gyrfa Cymru.
- 4.10 Mae'r saith nod llesiant cenedlaethol yn [Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#) yn cynnwys 'Cymru lewyrchus', sydd am ddatblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir drwy gael gwaith addas. Dyma elfen y Ddeddf y mae ReAct yn cydweddu'n uniongyrchol â hi. Mae'r dystiolaeth a drafodir yn nes ymlaen yn yr adroddiad hwn ynghylch effaith dileu swydd ar iechyd meddwl unigolyn (a manteision cyflogaeth i iechyd meddwl) hefyd yn awgrymu bod gan ReAct rôl wrth gyflawni'r nod 'Cymru iachach' i ddatblygu cymdeithas lle mae llesiant corfforol a meddyliol pobl gystal â phosibl a lle deallir dewisiadau ac ymddygiadau sydd o fudd i iechyd yn y dyfodol.

Y Gymraeg

- 4.11 Y neges gyffredinol yn strategaeth iaith Gymraeg Llywodraeth Cymru, sef [Cymraeg 2050: Miliwn o siaradwyr](#), yw bod angen i Gymru gyrraedd safle lle mae'r Gymraeg yn elfen annatod o bob agwedd ar fywyd bob dydd. Esbonia'r strategaeth sut y bydd Llywodraeth Cymru yn gweithio i gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg a chynyddu canran y boblogaeth sy'n defnyddio'r Gymraeg bob dydd o 10 y cant i 20 y cant erbyn 2050. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo'n llwyr i'r strategaeth newydd, gyda'r targed o filiwn o siaradwyr erbyn 2050 wedi'i gynnwys yn y rhaglen lywodraethu Symud Cymru Ymlaen ac yn Ffyniant i Bawb: strategaeth genedlaethol. Cyfeirir at y cysylltiadau rhwng datblygu economaidd a'r Gymraeg yn y Cynllun

Gweithredu ar yr Economi. Ymhellach, ystyrir cael yr iaith Gymraeg i ffynnu yn un o'r saith nod llesiant yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

- 4.12 Fel y byddwn yn ei nodi yn y bennod ganlynol wrth drafod themâu trawsbynciol, mae ReAct yn ymyrraeth ymatebol sy'n cynnig cefnogaeth i unigolion a busnesau pan fo angen (yn benodol mewn sefyllfaoedd dileu swydd). Nid yw'r rhaglen yn targedu unrhyw ardal benodol yng Nghymru na grwpiau o gwmnïau neu unigolion y tu hwnt i'r meini prawf hynny. Ymhellach, rhoddir pwyslais ar natur annibynnol y cyngor, sef cyngor sy'n 'canolbwyntio ar yr unigolyn' ac sydd wedi'i gynllunio i roi cefnogaeth sy'n briodol i'r unigolyn penodol ar yr un pryd hefyd ag ystyried y farchnad lafur leol ac ati. Mae'r dull hwn yn cyfyngu ar botensial ReAct i fynd ati'n rhagweithiol i hyrwyddo amcanion polisi, gan gynnwys y rhai ar gyfer y Gymraeg – y ffactorau uchod sy'n cael blaenoriaeth. Fodd bynnag, bydd cynghorydd Gyrfa Cymru yn cyfeirio at y Gymraeg os yw'n briodol i'r unigolyn, yr ardal neu'r sector a drafodir. Gall y rhaglen felly gyfrannu at gyflawni amcanion polisi yn ymwneud â'r Gymraeg. Fodd bynnag, nid yw, rydym yn dadlau, yn gyfrwng y gellir ei ddefnyddio yn benodol ac yn weithredol i hyrwyddo amcanion polisi iaith Gymraeg yn annibynnol ar ffactorau eraill megis amodau'r farchnad lafur leol a blaenoriaethau'r unigolyn dan sylw.

Cydweddu ag amcanion WEFO

- 4.13 Gan droi ein sylw at amcanion WEFO, mae ReAct wedi'i ariannu'n rhannol gan raglen ESF o dan Echel Blaenoriaeth 1: Trechu Tlodi drwy Gyflogaeth Gynaliadwy, ac o dan Amcan Penodol 1: Cynyddu cyflogadwyedd y rhai sydd agosaf at y farchnad lafur ac sy'n wynebu'r risg fwyaf o dlodi.
- 4.14 Mae dogfen [rhaglen weithredol ESF](#) yn nodi y bydd ymyriadau a ariennir trwy'r Echel a'r Amcan Penodol y soniwyd amdanynt uchod yn targedu'r rhai a all fod yn agored i gylchoedd gweithio a diweithdra (h.y. y cylch dim cyflog/cyflog isel). Ymhellach, byddant yn ategu'r dull strategol o ymdrin â diweithdra ymhlith pobl ifanc (Echel Blaenoriaeth 3 rhaglen ESF). Disgrifir buddsoddiadau i fod yn canolbwyntio ar y rhai dros 25 oed sy'n ddi-waith yn y tymor byr ac sydd â lefel isel o sgiliau, os rhai o gwbl, neu rai sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Y mae hefyd, serch hynny wedi'i dargedu at unigolion y mae dileu swydd yn effeithio arnynt (wedi'i ddiffinio fel y bobl hynny o dan rybudd ffurfiol dileu swydd a'r rheiny sydd wedi colli eu swydd o fewn y tri mis diwethaf). Dyma'r garfan sy'n berthnasol i ReAct.

- 4.15 Canlyniadau uniongyrchol yr Amcan Penodol y manylir arnynt yw (a) y rhai sy'n cael gwaith pan fyddant yn gadael yr ymyrraeth, a (b) y rhai sy'n ennill cymhwyster pan fyddant yn gadael (fel mesur o well cyflogadwyedd). Fel y trafodwyd yn yr adroddiad hwn, mae ReAct wedi cyflawni'r ddau ganlyniad hynny, a byddwn yn dychwelyd yn ddiweddarach yn yr adroddiad i drafod i ba raddau y llwyddwyd i gynhyrchu'r canlyniadau hyn.
- 4.16 Mae themâu trawsbynciol yn elfen orfodol yn rheoliadau'r UE er mwyn gwella ansawdd ac etifeddiaeth pob gweithrediad a gefnogir gan y Cronfeydd Strwythurol ac i ychwanegu gwerth at y rhaglenni yn eu cyfanrwydd. Y themâu gorfodol yw Cyfle Cyfartal (a Phrif Ffrydio Rhywedd) a Datblygu Cynaliadwy.
- 4.17 Trafodir y ffordd y mae ReAct wedi cyflawni ar y themâu hyn (yn ogystal â'r rhai a ychwanegwyd gan Lywodraeth Cymru) ym Mhennod 6. Y canfyddiad beirniadol, fodd bynnag, yw bod gallu rhaglen fel ReAct i gyflawni amcanion themâu trawsbynciol wedi'i gyfyngu gan y ffaith ei fod yn ymyrraeth ymatebol sy'n cynnig cefnogaeth lle bynnag y bydd angen gwneud hynny o ganlyniad i ddileu swyddi. Er bod gweithredu'r rhaglen yn gallu rhoi ystyriaeth i'r themâu trawsbynciol, ac wedi gwneud hynny, ar lefel unigol mae cefnogaeth ReAct ar gael i unrhyw un sydd wedi colli ei swydd ac nid yw'n targedu unrhyw grŵp neu ardal benodol. Nid yw hyn i ddweud na all ReAct gyflawni yn erbyn amcanion y themâu, dim ond nad yw'n gyfrwng effeithiol ar gyfer targedu'r canlyniadau y cynlluniwyd y themâu i'w cyflawni.

Casgliad

- 4.18 Mae'r rhesymeg dros ReAct fel ymyrraeth yn parhau i fod yn glir, er bod yr amodau economaidd yr oedd y rhaglen yn gweithredu ynddynt yn ystod y cyfnod gwerthuso yn fwy optimistaidd nag y buont yn y gorffennol. Mae dileu swyddi yn dal i ddigwydd ac mae angen cefnogaeth o hyd i helpu i gael yr unigolion hynny yn ôl i gyflogaeth cyn gynted â phosibl.
- 4.19 Mae ReAct hefyd yn cydweddu'n glir â pholisi Llywodraeth Cymru ac wedi cyfrannu at gyflawni amcanion strategol WEFO. Mae'n bwysig sylweddoli, fodd bynnag, nad yw ReAct yn cyd-fynd â'r awgrym polisi y dylid targedu cefnogaeth at unigolion lle mae'r angen mwyaf. Mae ReAct yn rhaglen 'agored i bawb' a all gefnogi unrhyw un yn unrhyw le yng Nghymru sydd wedi colli ei swydd. Y cwestiwn, wrth gwrs, yw ai dyma'r dull cywir, ac mae'n gwestiwn y byddwn yn dychwelyd ato ym Mhennod 6.

5. Dadansoddi gwybodaeth reoli'r rhaglen

Prif bwyntiau

- Roedd gan ReAct 8,228 o gyfranogwyr ar gyfer y cyfnod rhwng Ebrill 2015 a 27 Tachwedd 2019.
- Cael hyfforddiant galwedigaeth cyn ailgyflogi posibl oedd (o bell ffordd) y dull mwyaf cyffredinol o gael cymorth, gyda 7,612 o unigolion wedi'u cefnogi o'i gymharu â 712 a gefnogwyd drwy gymhorthdal recriwtio CRiG a'r 182 a gefnogwyd gan yr elfen CHiG.
- Mae rhaniad rhyw cyfranogwyr ReAct yn ôl llinyn yn cyd-fynd â'r rhaniad rhyw ar gyfer nifer y bobl sy'n hawlio budd-daliadau diweithdra yng Nghymru.
- O'i gymharu â'u cyfran yn nifer y bobl sy'n hawlio budd-daliadau diweithdra, roedd pobl 16-24 oed yng Nghymru wedi'u tangynrychioli'n sylweddol yn y rhaglen, gyda'r rhai 25-54 a 55-64 oed wedi'u gorgynrychioli.
- Mae pobl wyn wedi'u gorgynrychioli ychydig o gymharu â phobl o darddiad Du, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig ym mhob llinyn ReAct.
- Roedd cyfranogwyr heb gymwysterau a rhai gyda chymwysterau ar Lefel 2 neu is wedi'u tangynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct, tra bod y rheiny â chymwysterau ar Lefel 4 neu uwch wedi'u gorgynrychioli.

Cyflwyniad

- 5.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno dadansoddiad o'r data monitro ar gyfer ReAct, gan gynnwys ei berfformiad hyd yma (Tachwedd 2019), yn erbyn y targedau a osodwyd ar gyfer elfennau'r rhaglen a ariennir gan ESF.
- 5.2 Fel y cyflwynwyd eisoes, mae gan ReAct dri phrif llinyn cymorth i gyfranogwyr, sef: (a) Hyfforddiant Galwedigaethol (HG), (b) Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (CRiG), a (c) Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr (CHiG). Adolygwyd y data hwn ar lefel y cyfranogwr. I rai cyfranogwyr mae yna sawl cofnod y mae'r unigolyn hwnnw wedi eu mynychu, e.e. sawl cwrs gwahanol o dan y llinyn hyfforddiant galwedigaethol.
- 5.3 Roedd y data a roddwyd i'r tîm gwerthuso yn ymwneud â cheisiadau am gymorth a gymeradwywyd rhwng Ebrill 2015 a 27 Tachwedd 2019. O ganlyniad, roedd peth cefnogaeth yn dal i barhau, megis y rhaglen gyfan, ar adeg y dadansoddiad. Yn wir, roedd y rhaglen yn dal i redeg adeg cyhoeddi'r adroddiad. Felly nid oes dadansoddiad o berfformiad terfynol y rhaglen yn erbyn ei thargedau.

Nifer y cyfranogwyr

- 5.4 Hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl oedd (o bell ffordd) y math mwyaf cyffredin o gefnogaeth o dan ReAct, gyda 7,612 o unigolion yn cael y math hwn o gefnogaeth o'i gymharu â 712 o unigolion wedi'u cefnogi drwy gymhorthdal cyflogi CRiG a 182 yn cael hyfforddiant mewn gwaith o dan CHiG. Gan ganiatáu ar gyfer cyfranogwyr a elwodd o fwy nag un math o gefnogaeth, cyfanswm cyfranogwyr ReAct oedd 8,228.
- 5.5 O'r rhain, roedd 7,516 (91.3 y cant) ond wedi cael yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl; roedd 464 (5.6 y cant) wedi'u cefnogi gan gymhorthdal cyflogi CRiG yn unig; roedd 152 (1.8 y cant) wedi'u cefnogi gan gymhorthdal cyflogi CRiG yn ogystal â chael cymorth hyfforddiant mewn gwaith CHiG; roedd 66 (0.8 y cant) wedi cael hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl yn ogystal â chael cefnogaeth cymhorthdal cyflogi CRiG; ac roedd 30 (0.4 y cant) wedi cael pob un o'r tri math o gymorth. Drwyddi draw, roedd 7,980 (97.0 y cant) o gyfranogwyr ReAct wedi cael un math o gefnogaeth yn unig gan y rhaglen.

Nodweddion y cyfranogwyr

Rhyw

- 5.6 Mae'r wybodaeth reoli sydd ar gael yn rhoi modd i ni edrych ar nodweddion rhyw, oedran, ethnigrwydd, cymwysterau, a lleoliad y cyfranogwyr hyn. O ran Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, mae gennym dargedau ESF ar gyfer rhyw, oedran, ethnigrwydd, a chymwysterau cyfanswm cyfranogwyr ReAct ac yn erbyn y rhain gallwn asesu cyfansoddiad cyfranogwyr ReAct.⁸
- 5.7 Wrth edrych ar raniad y rhywiau ymysg cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ei chyfanrwydd yn ôl llinyn ac ar gyfer ReAct yn ei gyfanrwydd, mae Tabl 5.1 (isod) yn dangos fod y rhaniad yn cyd-fynd â'r rhaniad rhyw ar gyfer nifer y bobl sy'n hawlio budd-daliadau sy'n gysylltiedig â diweithdra yng Nghymru gyfan (sef y cyfartaledd yn ystod y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd at Tachwedd 2019) yn ogystal â'r rheiny a wnaeth hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl ac a gefnogwyd gan gymhorthdal cyflogi CRiG. Roedd menywod, fodd bynnag, wedi'u tangynrychioli ymhlith y rhai a dderbyniodd gymorth hyfforddiant mewn gwaith CHiG.

⁸ Mae'r targedau ESF hyn yn seiliedig ar y ffigurau yn Adran 2b1 (tudalennau 91 i 93) Cynllun Busnes ReAct III, Fersiwn 3 (Hydref 2016).

Tabl 5.1: Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn a rhyw (%)

Rhyw	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Y nifer yn hawlio budd-daliadau
Dynion	62.9	64.0	74.2	63.0	62.4
Menywod	37.1	36.0	25.8	37.0	37.6

Ffynhonnell: ReAct, data am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau diweithdra

- 5.8 Yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd (Tabl 5.2 isod), o gymharu â'r nifer yn hawlio budd-daliadau, roedd menywod wedi'u tangynrychioli ychydig ymhlith y rhai a gefnogwyd naill ai gan yr hyfforddiant galwedigaethol (HG) cyn ailgyflogi posibl neu gan gymhorthdal cyflogi CRiG ac ymhlith cyfranogwyr ReAct yn gyffredinol. Roeddent wedi'u tangynrychioli'n sylweddol ymhlith y rhai a gafodd gymorth hyfforddiant mewn gwaith CHiG. Er hynny, roedd cyfran y menywod a gefnogwyd gan y rhaglen yn gyffredinol yn uwch na tharged ESF (34 y cant yn erbyn 30 y cant).

Tabl 5.2: Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn a rhyw (%)

Rhyw	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Targedau ESF	Y nifer yn hawlio budd-daliadau
Dynion	66.3	66.1	74.5	66.2	70.0	62.3
Menywod	33.7	33.9	25.5	33.8	30.0	37.7

Ffynhonnell: ReAct, data am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau diweithdra

- 5.9 Yn Nwyrain Cymru (gweler Tabl 5.3 isod), o'i gymharu â'r nifer yn hawlio budd-daliadau, roedd menywod wedi'u gorgynrychioli ychydig ymysg y rheiny a gefnogwyd gan yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl neu gymhorthdal cyflogi CRiG ac ymysg cyfranogwyr ReAct drwyddi draw. Fodd bynnag, maent yn dal i fod wedi'u tangynrychioli ymysg y rheiny a gafodd gymorth hyfforddiant mewn gwaith CHiG.

Tabl 5.3: Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn a rhyw (%)

Rhyw	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Y nifer yn hawlio budd-daliadau
Dynion	57.1	59.1	72.7	57.3	62.4
Menywod	42.9	40.9	27.3	42.7	37.6

Ffynhonnell: ReAct, data am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau

Grŵp oedran

- 5.10 O'i gymharu â'u cyfrannau ymhlith y nifer yn hawlio budd-daliadau, roedd pobl 16-24 oed yng Nghymru wedi'u tangynrychioli'n sylweddol yn ReAct drwyddo draw yn ogystal ag ym mhob un o'i dri llinyn yn unigol (gweler Tabl 5.4). Mewn cyferbyniad, roedd y rheiny 25-54 oed yng Nghymru wedi'u gorgynrychioli yn ReAct drwyddo draw yn ogystal ag ym mhob un o'i dri llinyn. Roedd y rheiny rhwng 55 a 64 oed yng Nghymru wedi'u gorgynrychioli ymysg y rhai a gafodd hyfforddiant galwedigaethol (HG) cyn ailgyflogi posibl yn ogystal ag ymysg holl gyfranogwyr ReAct ond yn cyd-fynd â'u cyfrannau yn y nifer yn hawlio budd-daliadau o ran y rheiny a gafodd un ai gymorth cymhorthdal cyflogi CRiG neu gymorth hyfforddiant mewn gwaith CHiG.

Tabl 5.4: Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn ac oedran (%)

Oedran (blynyddoedd)	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Y nifer yn hawlio budd-daliadau
16-24	3.7	5.5	6.0	3.9	23.9
25-54	76.4	78.8	80.8	76.5	62.2
55-64	19.4	14.9	13.2	19.1	13.8
65+	0.5	0.8	0.0	0.5	0.1

Ffynhonnell: ReAct, data am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau

- 5.11 Dengys Tabl 5.5 (isod) yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, roedd pobl 16-24 oed yng Nghymru hefyd wedi'u tangynrychioli'n sylweddol yn ReAct drwyddo draw yn ogystal ag ym mhob un o'i dri llinyn yn unigol o'i gymharu â'u cyfran yn y nifer yn hawlio budd-daliadau. O gymharu â'u cyfran yn y nifer yn hawlio budd-daliadau, roedd pobl 25-54 oed wedi'u gorgynrychioli yn ReAct drwyddo draw yn ogystal ag ym mhob un o dri llinyn y rhaglen.
- 5.12 Fodd bynnag, cwmpodd cyfran y cyfranogwyr yn y grŵp oedran hwn yn is na'r hyn a nodwyd yn nhargedau ESF. Roedd y rheiny oedd rhwng 55 a 64 oed, o gymharu â'u cyfran yn y nifer yn hawlio budd-daliadau, wedi'u gorgynrychioli yn ReAct yn ei gyfanrwydd ac yn y llinyn hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl. Mae cyfran cyfranogwyr y grŵp oedran hwn yng nghymhorthdal cyflogi CRiG a chymorth hyfforddiant mewn gwaith CHiG yn cyd-fynd â'u cyfran yn y nifer yn hawlio budd-daliadau. Roedd cyfran y grŵp oedran hwn ymhlith cyfranogwyr ReAct yn uwch na tharged ESF.

Tabl 5.5: Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn ac oedran (%)

Oedran (blynyddoedd)	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Targedau ESF	Y nifer yn hawlio budd-daliadau
16-24	4.1	6.3	6.7	4.3	0.0	24.7
25-54	75.7	78.6	79.9	75.9	86.4	61.1
55-64	19.7	14.3	13.4	19.3	13.0	14.1
65+	0.5	0.8	0.0	0.5	0.0	0.1

Ffynhonnell: ReAct, data am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau

- 5.13 Yn ogystal, yn Nwyrain Cymru, roedd pobl rhwng 16 a 24 oed wedi'u tangynrychioli'n sylweddol yn ReAct drwyddo draw ac ym mhob un o'i dri llinyn yn unigol (Tabl 5.6 isod) o gymharu â'u cyfran yn y nifer yn hawlio budd-daliadau. Mewn cyferbyniad, roedd y rheiny 25-54 oed wedi'u gorgynrychioli yn ReAct drwyddo draw ac ym mhob un o dri llinyn y rhaglen o'i gymharu â chyfran y grŵp oedran hwn yn y nifer yn hawlio budd-daliadau diweithdra.
- 5.14 Roedd pobl rhwng 55 a 64 oed, o'u cymharu â chyfran y grŵp oedran hwn yn y nifer yn hawlio budd-daliadau diweithdra, wedi'u gorgynrychioli ymysg cyfanswm cyfranogwyr ReAct ac ymysg y rheiny yn llinynnau'r rhaglen hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl a chymhorthdal cyflogi CRiG. Roedd cyfran y grŵp oedran hwn o gyfranogwyr yn llinyn hyfforddiant mewn gwaith CHiG ychydig yn is na'u cyfran yn y nifer yn hawlio budd-daliadau.

Tabl 5.6: Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn ac oedran (%)

Oedran (blynyddoedd)	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau
16-24	3.1	3.4	3.0	3.2	22.3
25-54	77.5	79.3	84.8	77.5	64.2
55-64	19.0	16.3	12.1	18.9	13.4
65+	0.5	1.0	0.0	0.5	0.1

Ffynhonnell: ReAct, data am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau

Ethnigrwydd

- 5.15 Nid oes data yn ôl ethnigrwydd ar gael am nifer y bobl sy'n hawlio budd-daliadau diweithdra. Oherwydd hynny, caiff cyfansoddiad ethnig cyfranogwyr ReAct ei gymharu â'r rhai a ddiffiniwyd fel di-waith ILO (y Sefydliad Llafur Rhyngwladol). Codir y rhain o Arolwg o'r Llafurlu (LFS).

- 5.16 Roedd pobl wyn wedi'u gorgynrychioli yng Nghymru yn ei chyfanrwydd, yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd ac yn Nwyrain Cymru (gweler Tablau 5.7 i 5.9 isod) o gymharu â'u cyfrannau cymharol yn ffigurau di-waith ILO yn y tair ardal hyn. Mae hyn yn wir am holl gyfranogwyr ReAct yn ogystal ag ar gyfer pob un o dri llinyn y rhaglen. Ochr arall y geiniog i hyn yw bod pobl o darddiad Du, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig, ar gyfer ReAct yn ei gyfanrwydd ac ar gyfer pob un o dri llinyn ReAct, wedi'u tangynrychioli yng Nghymru yn ei chyfanrwydd ac yn nau ranbarth Cymru.
- 5.17 Yn anffodus, mae niferoedd bychan y cyfranogwyr o gymunedau lleiafrifoedd ethnig yn ReAct, sydd i raddau helaeth yn adlewyrchu'r gyfran fach o boblogaeth Cymru sy'n dod o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, yn golygu nad yw'n bosibl cael mwy o fanylion am y ffigurau ethnigrwydd.

Tabl 5.7: Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn ac ethnigrwydd (%)

Ethnigrwydd	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Di-waith ILO
Gwyn	96.9	97.8	98.4	97.0	94.2
Du, Asiaidd, a Lleiafrif. Ethnig	2.6	2.1	1.1	2.6	5.8
Ddim yn hysbys	0.4	0.1	0.5	0.4	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg o'r Llafurlu

Tabl 5.8: Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn ac ethnigrwydd (%)

Ethnigrwydd	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Targedau ESF	Di-waith ILO
Gwyn	98.5	98.6	98.7	98.5	98.0	96.9
Du, Asiaidd, a Lleiafrif. Ethnig	1.3	1.2	0.7	1.3	2.0	3.1
Ddim yn hysbys	0.2	0.2	0.7	0.2	-	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg o'r Llafurlu

Tabl 5.9: Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn ac ethnigrwydd (%)

Ethnigrwydd	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Di-waith ILO
Gwyn	94.3	95.7	97.0	94.5	89.1
Du, Asiaidd, a Lleiafrif. Ethnig	4.9	4.3	3.0	4.8	10.9
Ddim yn hysbys	0.8	0.0	0.0	0.7	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg o'r Llafurlu

Lefel cymwysterau

- 5.18 Nid oes data ar gael ychwaith am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau yn ôl lefel eu cymwysterau; felly defnyddir (unwaith eto) ddata o'r Arolwg o'r Llafurlu sy'n ymwneud â'r di-waith ILO. Yn ogystal, mae data'r Arolwg ond ar gyfer cymwysterau hyd at Lefel 4. Felly, rhaid cymharu ffigurau rhaglen ReAct ar gyfer y rheiny sydd â Lefelau 4-6 a 7-8 gyda'i gilydd yn erbyn y data hwn o'r Arolwg.
- 5.19 Yng Nghymru, mae cyfranogwyr heb unrhyw gymwysterau blaenorol wedi'u tangynrychioli yn gyffredinol ymysg cyfranogwyr ReAct yn ogystal ag yn y llinyn hyfforddiant galwedigaethol a gafwyd cyn ailgyflogi. Dengys Tabl 5.10 (isod) fod cyfrannau'r cyfranogwyr yn y grŵp hwn ymysg y rheiny a gafodd cymhorthdal cyflogi CRiG yn ogystal â llinyn hyfforddiant mewn gwaith CHiG y rhaglen yn cyd-fynd â'u cyfran yn nifer di-waith ILO.
- 5.20 Mae'r rheiny sydd â chymwysterau is na Lefel 2 yng Nghymru wedi'u tangynrychioli yn yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl ac yng nghymhorthdal cyflogi CRiG, yn ogystal ag yn y rhaglen drwyddi draw. Roedd cyfran y grŵp hwn yn llinyn hyfforddiant mewn gwaith CHiG yn cyd-fynd â'i gyfran yn nifer di-waith ILO. Roedd y rheiny â chymwysterau Lefel 2 yng Nghymru wedi'u tangynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct ac yn y rhaglen yn ei chyfanrwydd.

Tabl 5.10: Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl llinyn a lefelau cymwysterau blaenorol (%)

Cymhwyster	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Di-waith ILO
Dim	9.7	11.9	12.1	9.9	12.6
Is na Lefel 2	16.5	19.4	23.6	16.9	24.9
Lefel 2	17.6	17.4	11.5	17.5	23.5
Lefel 3	16.8	17.3	17.6	16.9	17.6
Lefelau 4-6	29.1	24.2	9.3	28.5	21.4
Lefelau 7-8	3.7	3.7	14.8	3.7	
Ddim yn hysbys	6.6	6.2	11.0	6.6	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg o'r Llafurlu

Sylwer: mae'r data 'is na Lefel 2' o'r Arolwg o'r Llafurlu ar gyfer rhai di-waith ILO yn cynnwys pobl â chymwysterau eraill megis rhai cymwysterau tramor a chymwysterau gyrru.

- 5.21 Roedd cyfrannau cyfranogwyr sydd â chymwysterau Lefel 3 ym mhob un o'r tri llinyn, ac ar gyfer ReAct yn ei gyfanrwydd, yn cyd-fynd â'u cyfran yn nifer di-waith ILO yng Nghymru. O'u cyfuno, roedd y rheiny â chymwysterau ar Lefel 4-6 a 7-8 yng Nghymru wedi'u gorgynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct yn ogystal ag yn y rhaglen yn ei chyfanrwydd.

- 5.22 Yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, roedd cyfranogwyr heb unrhyw gymwysterau blaenorol wedi'u tangynrychioli ychydig ymysg cyfranogwyr ReAct cyfan yn ogystal ag yn y llinyn hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl (gweler Tabl 5.11 isod). Roedd cyfran y grŵp hwn o gyfranogwyr ymhlith y rheiny a gefnogwyd gan linyddau cymhorthdal cyflogi CRiG a hyfforddiant mewn gwaith CHiG y rhaglen yn cyd-fynd â'i gyfran yn nifer di-waith ILO.
- 5.23 Roedd cyfran y grŵp hwn o gyfranogwyr ReAct yn is na chyfran ei darged ESF. Roedd y rheiny â chymwysterau is na Lefel 2 yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd wedi'u tangynrychioli yn yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl ac yng nghymhorthdal cyflogi CRiG, yn ogystal ag yn y rhaglen drwyddi draw. Roedd cyfran y grŵp hwn o gyfranogwyr yn y llinyn hyfforddiant mewn gwaith CHiG yn cyd-fynd â'i gyfran yn nifer di-waith ILO. Fodd bynnag, roedd ei gyfran o gyfranogwyr yn uwch na chyfran ei darged ESF.
- 5.24 Roedd y rheiny â chymwysterau Lefel 2 yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd wedi'u tangynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct yn ogystal ag yn y rhaglen yn ei chyfanrwydd. Ymhellach, roedd eu cyfran o'r cyfranogwyr yn is na'u cyfran yn nharged ESF. Roedd cyfrannau'r cyfranogwyr oedd â chymwysterau Lefel 3 yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd i'r rheiny a gefnogwyd gan yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl a chymhorthdal cyflogi CRiG, ac ar gyfer ReAct yn ei gyfanrwydd, yn cyd-fynd â'u cyfran yn nifer di-waith ILO. Roedd cyfran y grŵp hwn o gyfranogwyr a gefnogwyd gan llinyn hyfforddiant mewn gwaith CHiG yn uwch na'i gyfran yn nifer di-waith ILO. Roedd cyfran y cyfranogwyr yn cyd-fynd â chyfran targed ESF yn gysylltiedig â'r grŵp hwn.
- 5.25 Gyda'i gilydd, roedd y rheiny â chymwysterau ar Lefel 4-6 a 7-8 yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd wedi'u gorgynrychioli yn yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl ac yng nghymhorthdal cyflogi CRiG, yn ogystal ag yn ReAct yn ei gyfanrwydd. Roedd cyfran y grŵp hwn o gyfranogwyr ymysg y rheiny a gefnogwyd gan llinyn hyfforddiant mewn gwaith CHiG y rhaglen yn cyd-fynd â'i gyfran yn nifer di-waith ILO. Roedd cyfran cyfranogwyr ReAct oedd â chymwysterau ar Lefel 4-6 yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn uwch na'i gyfran yn nharged ESF. I'r rheiny oedd â chymwysterau ar Lefelau 7-8 roedd eu cyfran nhw o gyfranogwyr ReAct yn cyd-fynd â tharged ESF.

Tabl 5.11: Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl llinyn a lefelau cymwysterau blaenorol (%)

Cymhwyster	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Targedau ESF	Di-waith ILO
Dim	10.3	11.7	12.8	10.5	18.2	12.1
Is na Lefel 2	16.7	20.8	24.8	17.2	12.1	25.6
Lefel 2	18.1	17.5	12.8	18.0	33.3	25.3
Lefel 3	17.5	16.9	20.1	17.5	17.2	17.7
Lefelau 4-6	24.0	21.2	10.1	23.6	16.2	19.3
Lefelau 7-8	3.4	3.2	9.4	3.3	3.0	
Ddim yn hysbys	10.0	8.7	10.1	9.9	-	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg o'r Llafurlu

Sylwer: mae'r data 'is na Lefel 2' o'r Arolwg o'r Llafurlu ar gyfer rhai di-waith ILO yn cynnwys pobl â chymwysterau eraill.

- 5.26 Yn Nwyrain Cymru, roedd cyfranogwyr heb unrhyw gymwysterau blaenorol wedi'u tangynrychioli yn yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl a hyfforddiant mewn gwaith CHiG, yn ogystal ag yn ReAct yn ei gyfanrwydd. Roedd y gyfran ohonynt a gefnogwyd gan gymhorthdal cyflogi CRiG yn cyd-fynd â'u cyfran yn nifer di-waith ILO (gweler Tabl 5.12 isod). Roedd y rheiny â chymwysterau is na Lefel 2 ac ar Lefel 2 yn Nwyrain Cymru wedi'u tangynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct ac yn y rhaglen yn ei chyfanrwydd. Roedd cyfrannau'r cyfranogwyr oedd â chymwysterau Lefel 3 yn Nwyrain Cymru ar gyfer yr hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl a hyfforddiant mewn gwaith CHiG, ac yn ReAct yn ei gyfanrwydd, yn is na chyfran y grŵp hwn o nifer di-waith ILO. Mewn cyferbyniad, roedd y grŵp hwn wedi'u gorgynrychioli ymysg cyfranogwyr a gefnogwyd gan gymhorthdal cyflogi CRiG. Gyda'i gilydd, roedd y rheiny â chymwysterau ar Lefel 4-6 a 7-8 yn Nwyrain Cymru wedi'u gorgynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct ac yn y rhaglen yn ei chyfanrwydd.
- 5.27 Y darlun cyffredinol sy'n codi o'r dadansoddiad hwn ar gyfranogiad yn ôl lefelau cymwysterau ledled Cymru a'i ddau ranbarth yw bod y rheiny sydd â lefelau cymwysterau cymharol isel (sef Lefel 2 neu is) wedi'u tangynrychioli yn y rhaglen, gan gynnwys yn y ddau llinyn sy'n rhoi hyfforddiant, tra bod y rheiny sydd â chymwysterau gweddol uchel (ar Lefel 4 neu uwch) wedi'u gorgynrychioli. Wrth symud ymlaen, byddai canolbwyntio mwy ar y rhai sydd â lefelau cymwysterau is yn gallu bod yn fuddiol, gan fod unigolion o'r fath yn fwy tebygol o fod heb sgiliau y gall yr hyfforddiant sydd ar gael o dan ReAct helpu i fynd i'r afael â hwy. Yn ogystal, mae unigolion sydd â llai o gymwysterau yn fwy tebygol o barhau yn ddi-waith heb gael cymorth a chefnogaeth.

Tabl 5.12: Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl llinyn a lefelau cymwysterau blaenorol (%)

Cymhwyster	HG	CRIG	CHiG	ReAct cyfan	Di-waith ILO
Dim	8.8	12.5	9.1	9.0	13.5
Is na Lefel 2	16.2	15.9	18.2	16.3	23.7
Lefel 2	16.8	17.3	6.1	16.8	19.9
Lefel 3	15.5	18.3	6.1	15.8	17.3
Lefelau 4-6	37.7	31.3	6.1	37.0	25.6
Lefelau 7-8	4.2	4.8	39.4	4.3	
Ddim yn hysbys	0.8	0.0	15.2	0.8	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg o'r Llafurlu

Sylwer: mae'r data 'is na Lefel 2' o'r Arolwg o'r Llafurlu ar gyfer rhai di-waith ILO yn cynnwys pobl â chymwysterau eraill.

Anabledd/cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar allu pobl i weithio

- 5.28 Mae'r rhan fwyaf o'r ffigurau yn yr adroddiad gwerthuso hwn yn deillio o ddata cyfranogwyr ReAct o fis Tachwedd 2019. Roedd yr adroddiad data hwnnw'n cynnwys cyfranogwyr a ddiffinnid fel 'ddim yn gymwys ar gyfer ReAct3'. Er bod y cyfranogwyr hyn wedi'u hariannu gan ReAct, nid ydynt wedi'u cynnwys yng nghategori Gorllewin Cymru a'r Cymoedd na chategori Dwyrain Cymru yma oherwydd nad oeddent yn gymwys i gael cymorth pan gyflwynon nhw eu ceisiadau yn wreiddiol. Mewn rhai achosion cafodd y penderfyniad i wrthod cais ei wyrdroi ar apêl, e.e. pan oedd angen disgrisiwn yn sgil amgylchiadau esgusodol. Mae categoreiddio cyfranogwyr fel 'ddim yn gymwys ar gyfer ReAct3' yn sicrhau nad ydynt yn cael eu cynnwys ar gam yn yr hawliadau ariannol i WEFO. Mae'r ffigurau hyn am gyfranogwyr yn ôl eu statws anabledd/cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio yn wahanol oherwydd fe'u codwyd o'r data a ddefnyddiwyd i gyflwyno adroddiadau hawlio WEFO (yn hytrach na gwybodaeth reoli'r rhaglen) ac, felly, yn eithrio'r rhai sydd wedi'u categoreiddio fel 'ddim yn gymwys ar gyfer ReAct3'. Mae hyn yn golygu bod y data a ddadansoddir yma yn cynnwys 7,790 o gyfranogwyr yn unig o'r cyfanswm 8,228 o gyfranogwyr ReAct hyd at Tachwedd 2019. Ar ben hynny, mae'n golygu na allwn ddadansoddi cyfansoddiad cyfranogwyr ReAct yn ôl tri llinyn y rhaglen, ond yn hytrach ar gyfer y rhaglen gyfan yn unig.
- 5.29 Nid oes data ar gael am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau diweithdra yn ôl anabledd neu statws iechyd; felly defnyddir data o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth (APS) ar gyfer y boblogaeth 16-64 oed er mwyn cymharu. Roedd cyfranogwyr ReAct yn ddi-waith i raddau helaeth, felly mae cyfyngiadau ar y gymhariaeth yn erbyn y boblogaeth o oedran gweithio yn ei chyfanrwydd. Gan fod cyfraddau cyflogaeth ar

gyfer pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio yn is nag ar gyfer y boblogaeth gyfan, byddai disgwyl i gyfran y bobl sy'n ddi-waith sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio fod yn uwch nag ar gyfer y boblogaeth gyfan. Yng Nghymru yn ei chyfanrwydd, roedd gan tua dau y cant o gyfranogwyr ReAct anabledd a nifer tebyg cyflwr iechyd oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio (gweler Tabl 5.13 isod). Bydd gorgyffwrdd sylweddol rhwng y ddau grŵp hyn; felly nid yw mor syml ag adio'r rhifau hyn at ei gilydd. Nid oedd 96 y cant o'r cyfranogwyr yn anabl nac ag cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Yn olaf, roedd yn well gan oddeutu dau y cant o'r cyfranogwyr beidio â datgelu eu statws anabledd neu iechyd. Câi bron i chwarter y bobl o oedran gweithio yng Nghymru eu dosbarthu naill ai'n anabl yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010 neu i fod ag anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Felly, roedd pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio wedi'u tangynrychioli'n sylweddol yn y rhaglen o'i gymharu â'u cyfran o'r boblogaeth o oedran gweithio.

- 5.30 Mae'r ffigurau ar anabledd/cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar allu cyfranogwyr ReAct i weithio ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd ac ar gyfer Dwyrain Cymru (gweler Tablau 5.14 a 5.15 isod yn y drefn honno) yn debyg iawn i'r rheiny ar gyfer Cymru gyfan. Felly, yn y ddau ranbarth hyn, roedd pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar allu pobl i weithio (unwaith eto) wedi'u tangynrychioli'n sylweddol iawn yn y rhaglen o'i gymharu â'u cyfran yn y boblogaeth oedran gweithio.

Tabl 5.13: Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl anabledd/statws iechyd (%)

Anabledd/statws iechyd	ReAct cyfan	Poblogaeth 16-64 oed
Anabl	2.2	23.2
Â chyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	2.0	
Well gen i beidio â dweud – Anabledd	1.6	-
Well gen i beidio â dweud – Cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	1.7	-
Ddim yn anabl nac â chyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	96.3	76.8

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth

Tabl 5.14: Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl anabledd/statws iechyd (%)

Anabledd/statws iechyd	ReAct cyfan	Poblogaeth 16-64 oed
Anabl	2.1	24.8
Â chyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	2.0	
Well gen i beidio â dweud – Anabledd	1.4	-
Well gen i beidio â dweud – Cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	1.6	-
Ddim yn anabl	96.5	75.2
Dim cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	96.4	

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth

Tabl 5.15: Cyfranogwyr ReAct yn Nwyrain Cymru yn ôl anabledd/statws iechyd (%)

Anabledd/statws iechyd	ReAct cyfan	Poblogaeth 16-64 oed
Anabl	2.4	20.6
Â chyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	2.1	
Well gen i beidio â dweud – Anabledd	1.9	-
Well gen i beidio â dweud – Cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	2.0	-
Ddim yn anabl	95.7	79.4
Dim cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	95.9	

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth

Mudwyr

- 5.31 Megis y ffigurau ar gyfer cyfranogwyr yn ôl eu statws anabledd/cyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio, mae'r ffigurau ar gyfer cyfranogwyr yn ôl eu statws mudo hefyd wedi'u codi o'r data a ddefnyddiwyd i gyflwyno adroddiadau hawlio WEFO (yn hytrach na gwybodaeth reoli'r rhaglen). Felly nid yw'r rheiny sydd wedi'u categoreiddio yn 'ddim yn gymwys ar gyfer ReAct3' wedi'u cynnwys ac nid yw'n bosibl dadansoddi cyfansoddiad tri llinyn y rhaglen ar wahân.
- 5.32 Nid oes data ar gael ar statws mudo nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau diweithdra; felly defnyddiwyd data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (APS) ar gyfer y boblogaeth 16-64 oed er mwyn cymharu. Fel y nodwyd uchod, roedd cyfranogwyr ReAct yn ddi-waith i raddau helaeth, felly mae cyfyngiadau ar y gymhariaeth hon yn erbyn y boblogaeth o oedran gweithio yn ei chyfanrwydd. Gan fod cyfraddau cyflogaeth ar gyfer pobl sydd wedi mudo i'r DU yn is nag ar gyfer y boblogaeth gyfan, byddai disgwyl i gyfran y bobl sy'n fudwyr fod yn uwch nag ar gyfer y boblogaeth

gyfan. Mae'r data APS yn ymwneud â chenedligrwydd ac mae ar gael yn rhwydd ar gyfer rhaniad syml rhwng y rheiny o'r DU ac o'r tu allan i'r DU. Yng Nghymru yn ei chyfanrwydd, roedd tua un o bob 12 o gyfranogwyr ReAct yn fudwyr o'r Undeb Ewropeaidd (UE) a thu hwnt (gweler Tabl 5.16 isod). Gan mai dim ond un o bob 20 o'r boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru nad oedd yn wladolyn y DU, gwelir bod mudwyr wedi'u gorgynrychioli yn y rhaglen.

- 5.33 Yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, roedd tua un o bob 16 o gyfranogwyr ReAct wedi mudo o'i gymharu â thua un o bob 25 o'r boblogaeth oedran gweithio (gweler Tabl 5.17 isod). Y ffigurau cymaradwy ar gyfer Dwyrain Cymru oedd tua un ym mhob wyth ac un o bob 14 yn y drefn honno (gweler Tabl 5.18 isod). Felly, yn y ddau ranbarth hyn, roedd mudwyr wedi'u gorgynrychioli yn ReAct.

Tabl 5.16: Cyfranogwyr ReAct yng Nghymru yn ôl statws mudo (%)

Statws Mudo	ReAct cyfan	Poblogaeth 16-64 oed
Mudwyr o'r UE	8.1	5.3
Mudwyr nad ydynt o'r UE	0.4	
Ddim wedi mudo	86.1	94.7
Ddim yn hysbys	5.4	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth

Tabl 5.17: Cyfranogwyr ReAct yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn ôl statws mudo (%)

Statws Mudo	ReAct cyfan	Poblogaeth 16-64 oed
Mudwyr o'r UE	6.1	4.0
Mudwyr nad ydynt o'r UE	0.3	
Ddim wedi mudo	87.3	96.0
Ddim yn hysbys	6.3	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth

Tabl 5.18: Cyfranogwyr ReAct yn Dwyrain Cymru yn ôl statws mudo (%)

Statws Mudo	ReAct cyfan	Poblogaeth 16-64 oed
Mudwyr o'r UE	12.5	7.4
Mudwyr nad ydynt o'r UE	0.5	
Ddim wedi mudo	83.4	92.6
Ddim yn hysbys	3.6	-

Ffynhonnell: ReAct, Arolwg blynnyddol o'r boblogaeth

Lleoliad

- 5.34 Ar lefel awdurdod lleol, nid oes patrwm clir o orgynrychiolaeth neu dangynrychiolaeth, fel y dangosir yn Nhabl 5.19. Ar lefel rhanbarth, mae Dwyrain Cymru wedi'i dangynrychioli yn llinynnau cymhorthdal cyflogi CRiG a hyfforddiant mewn gwaith CHiG, sydd hefyd yn awgrymu bod Gorllewin Cymru a'r Cymoedd wedi'i orgynrychioli ar gyfer y ddau llinyn hyn. Fodd bynnag, ar gyfer y llinyn hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl ac ReAct yn ei gyfanrwydd, mae'r ddau ranbarth wedi'u cynrychioli yn unol â'u cyfran yn y nifer yn hawlio budd-daliadau sy'n gysylltiedig â diweithdra.

Tabl 5.19: Cyfranogwyr ReAct yn ôl llinyn a lleoliad (%)

Awdurdod Lleol	HG	CRiG	CHiG	ReAct cyfan	Y nifer yn hawlio budd-daliadau
Blaenau Gwent	3.2	1.8	1.6	3.0	3.4
Pen-y-bont ar Ogwr	5.7	5.6	8.2	5.7	4.4
Caerffili	8.4	8.7	5.5	8.4	7.2
Caerdydd	14.9	8.1	8.8	14.4	13.3
Sir Gaerfyrddin	4.9	11.7	13.7	5.3	4.9
Ceredigion	1.3	2.9	3.3	1.4	1.2
Conwy	1.9	3.4	4.9	2.0	3.5
Sir Ddinbych	1.2	2.5	2.2	1.3	2.9
Sir y Fflint	3.1	5.9	0.5	3.3	4.2
Gwynedd	1.2	2.2	4.4	1.3	3.1
Ynys Môn	1.9	1.3	0.5	1.8	2.4
Merthyr Tudful	2.5	2.0	3.3	2.5	2.4
Sir Fynwy	2.8	1.8	0.5	2.7	1.5
Castell-nedd Port Talbot	7.5	6.2	6.6	7.3	5.4
Casnewydd	5.5	3.8	3.3	5.4	6.9
Sir Benfro	4.0	3.2	3.8	3.9	3.6
Powys	2.2	3.5	1.1	2.3	1.9
Rhondda Cynon Taf	9.0	7.6	10.4	8.9	8.0
Abertawe	8.1	9.4	11.0	8.1	9.0
Torfaen	2.5	2.2	2.2	2.5	3.6
Bro Morgannwg	6.0	2.8	2.2	5.7	3.2
Wrecsam	2.5	3.2	1.6	2.5	4.1
Dwyrain Cymru	36.9	29.2	18.1	36.3	35.1
Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	63.0	70.8	81.9	63.6	64.9

Ffynhonnell: ReAct, data am nifer y bobl yn hawlio budd-daliadau diweithdra

Casgliad

- 5.35 Mae'r dadansoddiad yn y bennod hon yn rhoi darlun i ni ynghylch pa grwpiau sy'n cael eu cefnogi gan ReAct, a gwelwn fod pobl rhwng 16 a 24 oed wedi'u tangynrychioli yn y rhaglen, felly hefyd y rhai â chymwysterau isel neu heb gymwysterau o gwbl. Gall hyn fod yn adlewyrchiad o'r ffaith fod ReAct yn cefnogi unigolion sydd wedi colli eu swyddi, sydd o bosibl yn fwy tebygol o fod yn y grwpiau oedran hŷn ac sydd â rhagor o gymwysterau. Fel y trafodir yn ddiweddarach yn yr adroddiad, fodd bynnag, mae'r canfyddiadau hyn hefyd yn arwain at gwestiynau ynghylch a yw ReAct yn cefnogi'r rhai sydd fwyaf angen y gefnogaeth a gynigir ganddo.

6. Y profiad o weithredu ReAct III

Prif bwyntiau

- Mae ReAct yn dibynnu'n fawr ar Gyrfu Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith i hyrwyddo'r rhaglen i ddarparu gyfranogwyr, gan arwain at rywfaint o bryder ynghylch y diffyg ymwybyddiaeth posibl, er yn cydnabod bod unigolion sydd eisiau cymorth, yn y mwyafrif o achosion, yn debygol o fynd at Gyrfu Cymru ac/neu'r Ganolfan Byd Gwaith.
- Mae gan Gyrfu Cymru rôl hanfodol yn ReAct, rhywbeth a gydnabyddir yn eang ymhlith rhanddeiliaid.
- Mae effeithiolrwydd yr wybodaeth, cyngor ac arweiniad (GCA) a roddir gan Gyrfu Cymru yn hanfodol i esgor ar ganlyniad cadarnhaol i'r cyfranogwr.
- Mae cydnabyddiaeth fod y cynllun yn parhau i fod yn 'weinyddol drwm'.
- Cred y rhanddeiliaid yn gryf nad yw ReAct yn dyblygu a'i fod yn ychwanegu gwerth at y cymorth cyflogadwyedd arall sydd ar gael.
- Teimlai cynghorwyr Gyrfu Cymru fod y posibilrwydd o gael cyllid i ddilyn cwrs hyfforddi yn 'abwyd' pwysig a ddenai unigolion i gyfarfod â nhw.
- Cyfeiriwyd at yr hyblygrwydd a gynigai ReAct (o ran yr ystod o hyfforddiant y gellid ei wneud) fel cryfder y rhaglen gan y rhai oedd yn ymwneud â'i gweithredu.
- Y farn gyffredinol oedd y dylai ReAct barhau i fod ar gael i unrhyw un sy'n colli ei swydd ac ni ddylai fynd i dargedu mwy.

Cyflwyniad

- 6.1 Mae'r bennod hon yn adolygu'r ffordd y gweithredwyd ReAct III, gan ganolbwyntio ar y gwersi a ddysgwyd o reoli a chynnal iteriad cyfredol y rhaglen. Trafodir hefyd adborth a roddwyd gan unigolion a busnesau a gefnogwyd ynghylch materion yn ymwneud â'r rheoli a'r gweithredu, sef yr adborth a gasglwyd trwy arolygon a gynhaliwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn.

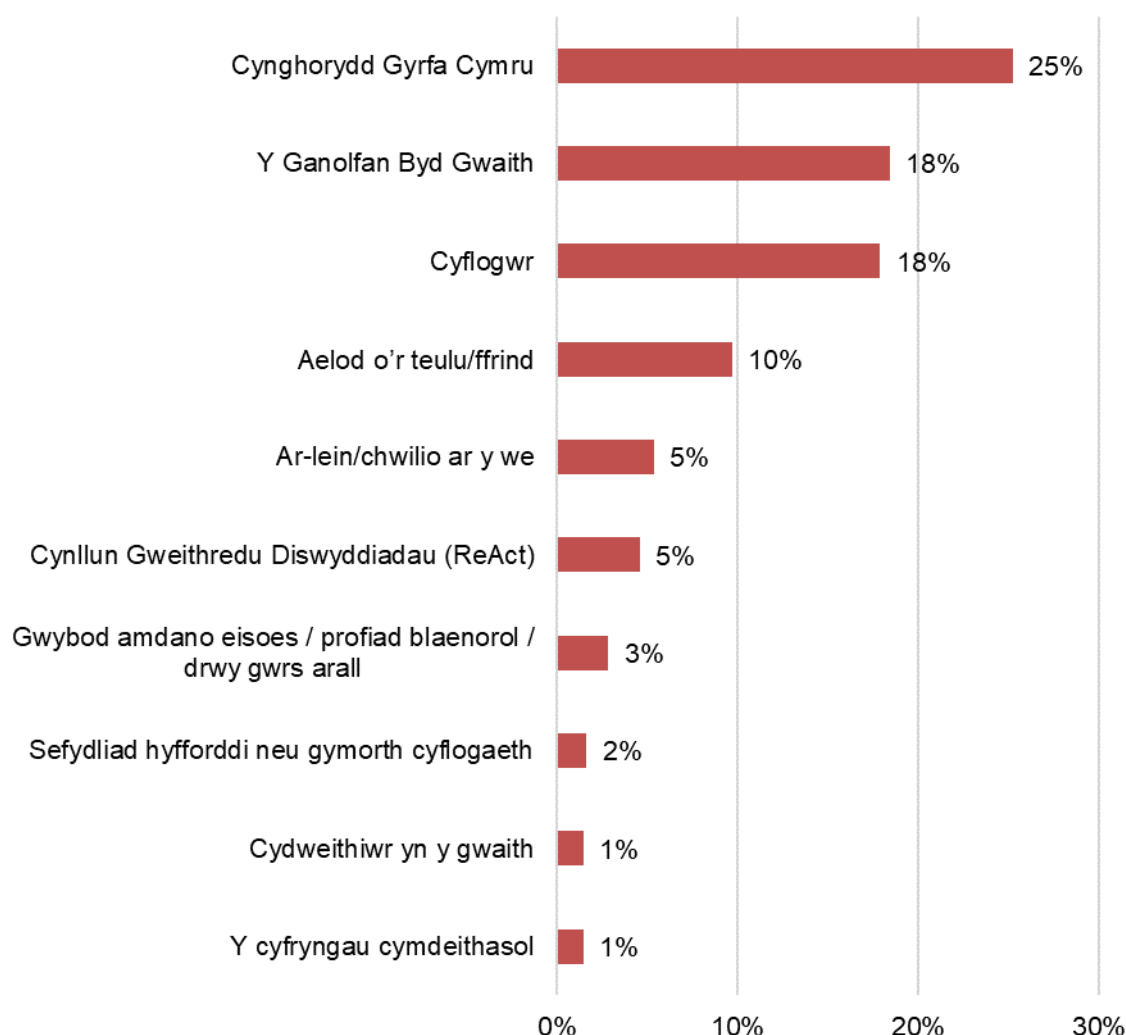
Marchnata ac ymwybyddiaeth o'r cymorth a oedd ar gael

Unigolion

- 6.2 Mae gwneud darpar gyfranogwyr yn ymwybodol o'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt yn rhan hanfodol o unrhyw ymyrraeth. Canfu arolwg cyfranogwyr ReAct fod 25 y cant o'r ymatebwyr wedi clywed am ReAct drwy gynghorwyr Gyrfu Cymru, gyda'r Ganolfan Byd Gwaith a chyflogwyr hefyd yn amlwg (y ddau ar 18 y cant), yn ogystal

â 10 yn dod i wybod am y rhaglen drwy ffrind neu aelod o'r teulu (gweler Ffigur 6.1 isod).

Ffigur 6.1:Sut yr oedd cyfranogwyr wedi clywed gyntaf am ReAct



Sylfaen=1,155

- 6.3 Mae'r ffigurau hyn yn dangos pwysigrwydd Gyrfa Cymru fel y 'llwybr i'r farchnad' ar gyfer ReAct. Fodd bynnag, gall yr ymgysylltu â Gyrfa Cymru fod ar ddwy ffurf, gyda chyfranogwyr yn cwrdd â chynghorydd Gyrfa Cymru naill ai oherwydd eu bod wedi dod i'w gweithle neu oherwydd bod yr unigolyn yn rhagweithiol ac wedi mynd at Gyrfa Cymru yn uniongyrchol. Yn anffodus, nid yw data'r arolwg yn gwahaniaethu rhwng y ddau.
- 6.4 Canfu'r cyfweiliadau manwl fod ymgysylltu â chynghorwyr Gyrfa Cymru wedi digwydd drwy'r ddwy ffurf wahanol hynny. Mewn achosion pan aeth unigolion at Gyrfa Cymru, roedd hyn gan amlaf wedi digwydd yn sgil rhyw fath o drafodaeth gydag aelodau o'r teulu, cydweithwyr a ffrindiau a oedd yn argymhell y dylent siarad â Gyrfa Cymru:

“Roedd ffrind da i mi sy’n gweithio yn Gyrfu Cymru wedi dweud wrtha i am ReAct. Fe ddywedodd hi wrtha i am ddod i mewn a siarad â hi am y peth [...]. Fe drefnodd hi gyswllt yn syth ar ôl i mi golli fy swydd ac eglurodd i mi beth oedd popeth.”

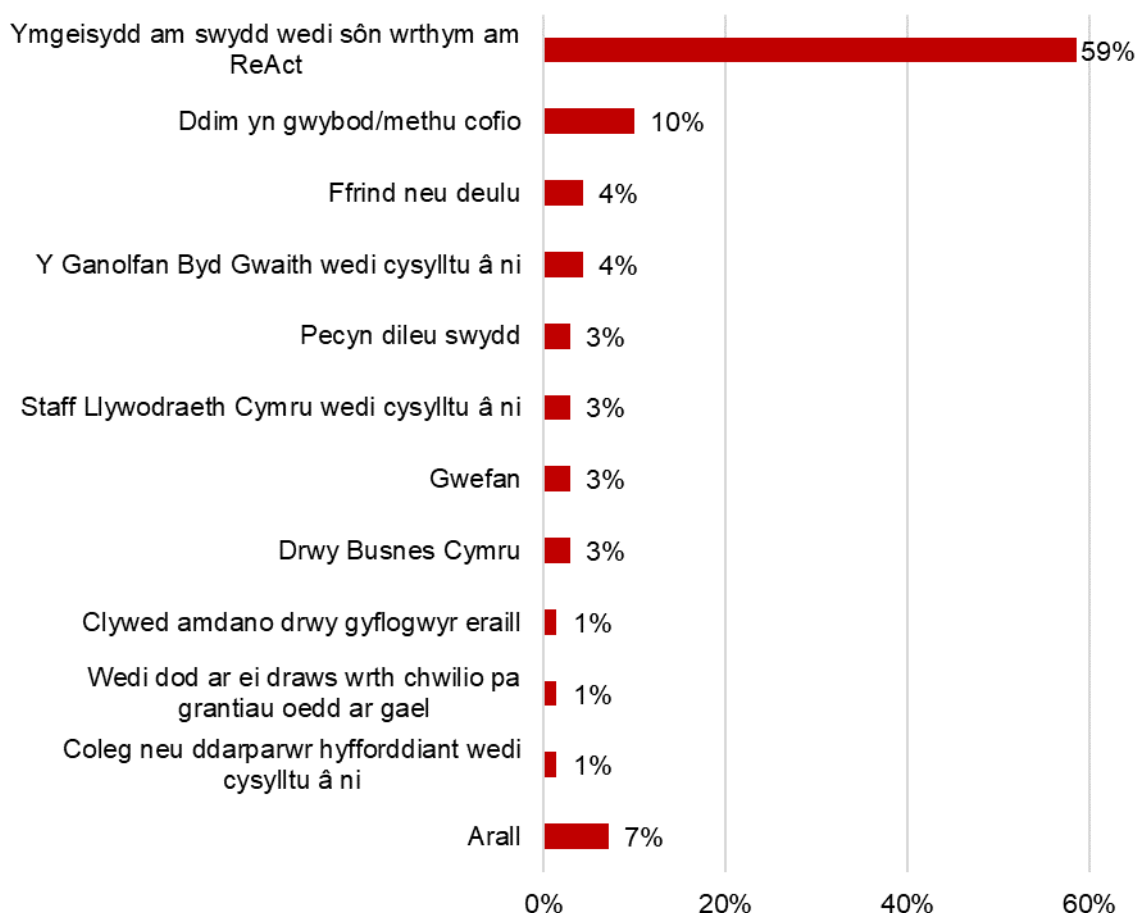
- 6.5 Roedd rhanddeiliaid ar y cyfan yn gyfforddus â'r dull o hyrwyddo ReAct yn bennaf trwy sefydliadau partner gan gynnwys Gyrfu, y Ganolfan Byd Gwaith, ac undebau llafur. Fodd bynnag, roedd pryder hefyd ynghylch lefelau ymwybyddiaeth.
- 6.6 Y prif bryder oedd efallai na fyddai unigolion yn gwybod am y gefnogaeth sydd ar gael iddynt petai'r dileu swyddi ar raddfa fach ac, felly, heb ddenu ymateb gan Gyrfu Cymru a phartneriaid. Mewn sefyllfa o'r fath byddai dibyniaeth ar yr unigolyn i fod yn rhagweithiol neu ddod i wybod am y gefnogaeth sydd ar gael drwy ryw ffordd arall, ac ni fyddai pawb sydd angen cefnogaeth yn gwneud hyn.
- 6.7 Mae'n afrealistig disgwyl i Gyrfu Cymru neu sefydliad arall ymweld â safleoedd pob sefyllfa dileu swydd yng Nghymru, yn enwedig pan fo'r cyflogwr yn llai o faint. Ar ben hynny, mae'n afrealistig (ac yn aneffeithlon) mynd ati bob yn un i hyrwyddo bodolaeth cynlluniau cymorth fel ReAct i unigolion. Gellid dadlau felly mai'r dull o hyrwyddo'r ystod ehangach o gefnogaeth sydd ar gael, nawr trwy raglen Cymru'n Gweithio, yw'r un cywir (er gwaetha'r pryderon a nodwyd).
- 6.8 Mae hefyd yn bwysig nodi, yn ôl pob tebyg, y bydd unrhyw un sy'n chwilio am gymorth i ddychwelyd i weithio yn cysylltu â naill ai'r Ganolfan Byd Gwaith neu Gyrfu Cymru yn y lle cyntaf ac y dylai hyn olygu eu bod yn dod i wybod am y gefnogaeth sydd ar gael trwy ReAct a bod sianelau cyfathrebu clir a chryf rhwng y partneriaid perthnasol. At hynny, mae gwasanaeth Cymru'n Gweithio bellach yn cynnwys rhywfaint o weithgarwch 'allgymorth' i farchnata'r gefnogaeth sydd ar gael mor eang â phosibl, a bydd hyn hefyd yn mynd i'r afael ag unrhyw bryderon ynghylch ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael.

Cyflogwyr

- 6.9 Canfu'r arolwg o fusnesau a gefnogwyd gan elfennau cyflogwyr ReAct fod y mwyafrif wedi dod i wybod am y rhaglen trwy'r ymgeisydd am swydd (41/70) (yn hytrach nag unrhyw ddarparwr cymorth) (Ffigur 6.2). Mae Gyrfu Cymru yn annog unigolion i roi gwybod i ddarpar gyflogwyr am fodolaeth elfennau cyflogwyr y rhaglen; felly nid yw'r ymateb uchel i'r dull cyfathrebu hwn yn syndod o bosibl. Fodd bynnag, ymddengys

bod rhywfaint o ddibyniaeth ar y dull hwnnw o gael busnesau i wybod am y cymorth a allai fod ar gael iddynt.

Ffigur 6.2: Sut yr oedd cyflogwyr wedi clywed gyntaf am ReAct



N=70

6.10 Mae data rheoli'r rhaglen ynghyd â chyfweiliadau â swyddogion Llywodraeth Cymru yn dangos bod nifer y ceisiadau am elfennau CRiG a CHiG ReAct yn isel – yn llawer is na'r hyn a ragwelwyd. Awgrymodd cyfweiliadau â rhanddeiliaid fod sawl rheswm posibl am hyn, gan gynnwys y gred bod ymwybyddiaeth o'r gefnogaeth sydd ar gael yn isel ymhlith busnesau.

6.11 Canfu'r arolwg o fusnesau a oedd wedi cael cyllid trwy CRiG a CHiG fod y mwyafrif ohonynt wedi dod i wybod am y gefnogaeth a oedd ar gael trwy'r unigolyn yr oeddent yn ei recriwtio. Daw'r dyfyniadau canlynol o gyfweiliadau manwl â busnesau:

“Daethom i glywed amdano gan ymgeisydd. Roeddem yn falch o glywed y newyddion. Mae popeth yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf wedi ei anelu at bobl ifanc 16 i 24 oed, ac roedd hyn yn cynnig cyfle i gael cefnogaeth wrth ddod ag ymgeiswyr mwy profiadol i mewn.”

“[Mae angen] mwy o gyhoeddusrwydd. Dim ond oherwydd yr ymgeisydd hwn yr oeddem wedi clywed am ReAct. I fusnes bach fel ni, mae’r cymorth hwn yn ddefnyddiol iawn, felly gwnewch yn siŵr fod rhagor yn gwybod amdano!”

- 6.12 Mynnai staff Gyrfa Cymru y dylai’r holl gyfranogwyr fod yn ymwybodol o’r cymorth oedd ar gael i gyflogwyr ac y cânt eu hannog i sicrhau bod eu darpar gyflogwyr yn gwybod amdano. Ni ellir diystyru’r posibilrwydd nad yw unigolion yn cofio’r wybodaeth hon neu eu bod yn dewis peidio â’i rhannu â chyflogwr. Fodd bynnag, gallai lefelau isel y ceisiadau gan gyflogwyr o’u cymharu â nifer yr unigolion a gefnogir fod yn arwydd bod busnesau’n dewis peidio â gwneud cais am y cymorth sydd ar gael.
- 6.13 Damcaniaethodd rhanddeiliaid yn ystod cyfweiliadau y gallai hyn fod yn wir, gan awgrymu y gallai maint y cymorth sydd ar gael fod yn rhy isel i fod yn ddeniadol i fusnesau. Fel y dywedodd un rhanddeiliad: “Dwi’n meddwl nad ydyn nhw’n credu ei fod yn werth y drafferth yn y bôn.” Yn fwy na hynny, awgrymodd rhanddeiliaid y gallai argraff o lefelau biwrocratiaeth sy’n gysylltiedig â gwneud cais am y cymorth hefyd fod yn gwneud busnesau yn amharod i wneud hynny.
- 6.14 Damcaniaeth arall a gynigiwyd gan rhanddeiliaid oedd bod unigolion yn dewis peidio â gwneud darpar gyflogwr yn ymwybodol o’r cymorth a allai fod ar gael iddynt oherwydd eu bod yn teimlo’n anghyfforddus ynghylch codi’r mater yn ystod proses recriwtio. Ar ôl eu penodi, gallai unigolion hefyd fod wedi anghofio am y cymorth a oedd ar gael i’r cyflogwr neu gallent benderfynu nad oedd yn angenrheidiol mwyach oherwydd eu bod wedi dod o hyd i gyflogaeth (sy’n gywir os mai pwrpas y cyllid yw annog cyflogwyr i recriwtio).
- 6.15 Ni allwn fod yn sicr a yw’r damcaniaethau hyn yn gywir ai peidio, o ystyried y dystiolaeth sydd ar gael i’r gwerthusiad hwn. Fodd bynnag, rhaid nodi’r ffaith bod nifer y ceisiadau am CRiG a CHiG yn isel. Os yw’r ddarpariaeth cymorth i gyflogwyr i barhau, bydd angen edrych ar ffyrdd o gynyddu ymwybyddiaeth ac/neu nifer y ceisiadau.
- 6.16 Fel y trafodwyd mewn rhannau eraill yn yr adroddiad hwn, gan gynnwys yr adolygiad ar lenyddiaeth, mae lefelau uchel y difuddiant yn elfennau cymhorthdal recriwtio a hyfforddi ReAct hefyd yn arwain at gwestiynau ynghylch pa mor briodol yw hi i barhau i ddarparu’r gefnogaeth honno.

- 6.17 Pan ofynnwyd i randdeiliaid enwi rhywbeth y gellid ei dorri o raglen ReAct pe byddent yn cael eu gorfodi i wneud hynny, soniwyd am yr elfennau CRiG / CHiG bob tro: ystyriwyd bod y gefnogaeth i'r unigolyn yn fwy sylfaenol i gyflawni amcanion y rhaglen.
- 6.18 Dadleuai rhanddeiliaid er hynny y gallai'r cymorth sydd ar gael i gyflogwyr fod yn werthfawr mewn rhai achosion. Tynnwyd sylw, yn benodol, at ddefnydd posibl y cymorth i helpu busnes newydd i sefydlu neu i ddenu cyflogwr i ardal. Am y rheswm hwnnw, dadleuai rhanddeiliaid y dylid cadw elfennau cymorth cyflogwyr ReAct 'yn y bocs tŵls'. Fodd bynnag, mae'n ddiddorol nodi'r ffaith mai'r budd i'r busnes, yn hytrach na'r budd i'r unigolyn (sef y rhesymeg dros ReAct), a roddwyd yn gyfiawnhad dros gadw'r cymorth cyflogwr yn ReAct.
- 6.19 Yn ystod cyfweiliadau manwl â busnesau gwnaed sawl cyfeiriad at gymorth arall a oedd ar gael i fusnesau, gan gynnwys yr enghreifftiau canlynol:
- “Ro'n i hefyd yn edrych ar bethau fel Twf Swyddi Cymru a'r cymorth sydd ar gael drwy Busnes Cymru, ond doedd y rheiny ddim yn berthnasol ar gyfer derbyn pobl ar lefel o'r math hwn.”
- “Rydyn ni wedi defnyddio Twf Swyddi Cymru yn y gorffennol, ond doedd e ddim yn berthnasol yma gan ein bod yn dod â rhywun profiadol i mewn.”
- 6.20 Er bod y dyfyniadau hyn o nifer fach o gyfweiliadau, eto maent yn awgrymu bod busnesau'n edrych ar y pecyn cymorth sydd ar gael iddynt, yn hytrach nag ar un ymyrraeth ar ei ben ei hun. Felly, gallai ReAct fod yn rhan o weithgareddau codi ymwybyddiaeth ar gyfer pecyn ehangach o gymorth sydd ar gael i gyflogwr fel rhan o gynnig Busnes Cymru. Ymhellach, nodwyd y potensial ganddynt ar gyfer ymyrraeth fel ReAct yn ategu ymyriadau sydd wedi'u targedu at grwpiau oedran penodol.

Rôl Gyrfa Cymru a rhoi cyngor ac arweiniad i unigolion

- 6.21 Canfu'r gwerthusiad y cydnabyddir yn eang ymhlith rhanddeiliaid fod rôl Gyrfa Cymru wrth gynnal ReAct yn un bwysig iawn. Mae cefnogaeth ReAct i unigolion yn cael ei rhoi trwy Gyrfa Cymru, a hwythau'n hyrwyddo'r gefnogaeth sydd ar gael ac yn rhoi cyngor ac arweiniad i ymgeiswyr mewn perthynas â'r hyfforddiant y dylent ei wneud i'w helpu i ddod o hyd i gyflogaeth. Mae Gyrfa Cymru, drwy'r cynghorwyr, hefyd i bob pwrpas yn gweithredu fel 'ceidwad y porth', gan reoli llif y ceisiadau i Lywodraeth Cymru. Mae hyn yn helpu i sicrhau mai dim ond ceisiadau sy'n gymwys ac yn briodol i gael cefnogaeth a gyflwynir i Lywodraeth Cymru yn y mwyafrif helaeth o achosion.

- 6.22 Roedd pwysigrwydd cynnig cyngor ac arweiniad (a) ‘annibynnol’ a (b) ‘person-ganolog’ yn thema gyson mewn trafodaethau â thîm Gyrfu Cymru drwy gydol y gwerthusiad. Roeddent o’r farn fod y ddau ffactor hyn yn hanfodol i lwyddiant y gefnogaeth a roddir ganddynt. Tynnwyd sylw at y ffaith fod annibyniaeth y cyngor mewn perthynas â’r farchnad lafur leol a’r math o hyfforddiant fyddai orau i’r unigolyn dan sylw yn rhywbeth arbennig o bwysig:
- “Does gan [Gyrfu Cymru] ddim diddordeb o gwbl pa fath o hyfforddiant [mae’r unigolyn sy’n cael ei gynghori yn ei wneud]. Allwch chi ddim dweud hynny os yw’r cynghorydd yn gweithio i goleg neu gynllun penodol [...]. Mae’n cael ei ystyried yn annibynnol.” (Cynghorydd gyrfu)
- “Y peth gwyf am ReAct yw ei fod wedi’i deilwra i anghenion yr unigolyn – nid ydyn nhw’n gorfod gwneud rhaglen benodol.” (Rhanddeiliad, Llywodraeth Cymru)
- 6.23 Roedd cydnabyddiaeth hefyd fod effeithiolrwydd yr wybodaeth, cyngor ac arweiniad a roddid gan Gyrfu Cymru yn bwysig i lwyddiant ReAct o ran sicrhau canlyniad cadarnhaol i’r cyfranogwr:
- “Rydyn ni’n rhoi cyngor annibynnol i’r unigolyn yn seiliedig ar yr hyn maen nhw eisiau ei wneud ond rydyn ni hefyd yn rhoi cyngor ar yr hyn rydyn ni’n ei wybod am y farchnad lafur leol. Weithiau mae hynny’n golygu dweud wrthyn nhw nad yw [yr hyfforddiant y maent am ei wneud] yn briodol.” (Cynghorydd gyrfu)
- 6.24 Yn ôl mwyafrif helaeth yr ymatebwyr i’r arolwg a ddywedodd iddynt gael cyngor gan Gyrfu Cymru (93 y cant, 775 o 829), roeddent yn deall y cyfleoedd a oedd ar gael iddynt drwy ReAct oherwydd y cyngor a’r arweiniad a gawsant. Fodd bynnag, er iddo eu helpu i ddeall yr hyn a oedd ar gael iddynt, nid oedd fel petai wedi cael effaith sylweddol ar ddewisiadau’r unigolion hynny. Nododd y mwyafrif na wnaethant gais am gwrs hyfforddi gwahanol (79 y cant), nac ymgeisio am swydd mewn sector gwahanol (71 y cant) na gwneud cais am waith mewn rôl(au) gwahanol (74 y cant) yn sgil yr arweiniad a gawsant.
- 6.25 Nid yw hyn i awgrymu bod y cyngor yr oedd Gyrfu Cymru yn ei roi yn aneffeithiol neu’n cael ei anwybyddu. Yn hytrach, mae’n dangos bod gan fwyafrif helaeth yr ymatebwyr farn glir ynghylch yr hyn yr oeddent am ei wneud cyn iddynt gwrdd â’r cynghorydd.

6.26 Canfu'r cyfweliadau manwl fod unigolion yn teimlo bod y cyngor a gawsant ynghylch pa hyfforddiant i'w wneud wedi cefnogi eu barn a'u syniadau blaenorol ar y mater. Nid oeddent yn teimlo bod rhywun yn dweud wrthynt beth i'w wneud. Gwerthfawrogid hyn gan y mwyafrif, gyda llawer yn teimlo eu bod yn gallu gwneud eu dewisiadau eu hunain. Iddyn nhw, pwrpas Gyrfa Cymru oedd eu cefnogi ar hyd eu taith eu hunain (yn hytrach na'i chynllunio drostynt):

“Mi es i mewn a dweud wrthyn nhw beth roeddwn i am ei wneud. Fe wnaethon ni drafod pam y byddai'r math hwn o hyfforddiant yn fuddiol i mi ac yna fe wnaethon ni edrych ar lwybrau cyflogaeth posib i mi. Roedden nhw hefyd wedi bod yn gyswllt rhyngof i a'r hyfforddwr. Fe wnaethon nhw roi cyngor imi ar ble y gallwn gael yr hyfforddiant.” (Cyfranogwr)

6.27 Mae'n bwysig nodi hefyd, fodd bynnag, fod yna achosion lle roedd yr unigolyn dan sylw o'r farn bod y dull hwn yn ddiffyg arweiniad neu'n arweiniad gwael. Er enghraifft, roedd enghreifftiau lle canfu unigolion nad oeddent yn gallu dod o hyd i waith perthnasol yn eu hardal leol ar ôl yr hyfforddiant. Yn yr achosion hynny nid oedd yr hyfforddiant a wnaed yn ddigon iddynt ddod o hyd i gyflogaeth ac/neu roeddent yn credu bod angen mwy o fentora arnynt gan Gyrfa Cymru parthed yr hyn fyddai orau iddynt:

“Fe allwn i wedi gwneud y tro â chael mwy o gyngor a rhywfaint mwy o fentora [...]. Tydw i erioed wedi colli fy swydd o'r blaen, felly gallwn wedi gwneud defnydd ar ychydig mwy o arweiniad – rhywun i ddweud wrtha i os oedden nhw'n anghytuno â fy llwybr a rhywun i goetsio, nid dim ond rhywun yn cytuno.” (Cyfranogwr)

6.28 Er na ddylid ei anwybyddu, eto mae'n bwysig rhoi'r feirniadaeth ar y cyngor a roddwyd gan Gyrfa Cymru yn ei chyd-destun. Pan godwyd mater adborth negyddol mewn trafodaethau gyda chynghorwyr gyrfa yn ystod y gwerthusiad, tynnwyd sylw ganddynt at y ffaith y byddai bob amser achosion o unigolion yn anghytuno â'r cyngor a roddid. Fel y dywedodd un cynghorydd gyrfa, “dydyn nhw ddim o reidrwydd eisiau clywed neu gytuno â'r hyn rydych chi'n ei ddweud wrthyn nhw”. Ymhlith yr enghreifftiau a gododd roedd cynghori unigolion yn erbyn ceisio symud i faes gwaith penodol neu yn erbyn dilyn cwrs hyfforddi penodol yr oeddent wedi'i weld.

Gweinyddiaeth y rhaglen

- 6.29 Roedd cyfran uchel iawn o'r ceisiadau a gyflwynwyd i Lywodraeth Cymru yn llwyddiannus, gan awgrymu proses effeithiol ac effeithlon. Ar gyfer blwyddyn ariannol 2019/2020, cymeradwywyd 1,729 o geisiadau (99.0 y cant), cafodd 10 eu canslo (yr ymgeisydd wedi tynnu'n ôl) (0.5 y cant), a dim ond naw a wrthodwyd (0.5 y cant), a hyn yn ddigon nodweddiadol o unrhyw flwyddyn yn ôl yr hyn a ddeallwn. Cefnogir hyn gan y farn a fynegwyd yn ystod cyfweiliadau â rhanddeiliaid a gan ymatebwyr i arolwg staff Gyrfa Cymru
- 6.30 Mae rhaglen ReAct wedi bodoli ers 2004. Mae hynny wedi bod yn fuddiol mewn sawl ffordd, gan gynnwys, fel y soniodd nifer o'r staff mewn trafodaethau gyda'r tîm gwerthuso, fod y broses weinyddol bellach mor effeithiol ag y gall fod, o ystyried y cyfyngiadau gweithio â gofynion ESF.
- 6.31 Fodd bynnag, mae cydnabyddiaeth ymhlith staff sy'n ymwneud â rheoli a gweithredu'r rhaglen fod ReAct yn parhau i fod yn 'weinyddol drwm' (er gwaethaf sawl ymgais i ddatrys hyn), gyda nifer yn disgrifio'r 'gwaith papur' sy'n gysylltiedig â'r rhaglen yn "hunllefus". Soniwyd am y potensial i symud mwy o'r broses weinyddol ar-lein (fel y gwnaed hefyd yng ngwerthusiadau fersiynau blaenorol ReAct) ac roedd barn ymhlith y rhai a gyfwelwyd y dylid bod mwy o gyfle ar gyfer hyn pan fydd cyllid ESF (a'r gofynion archwilio cysylltiedig) yn dod i ben.
- 6.32 Wrth adfyfrio ar y broses weinyddol yn ystod cyfweiliadau tuag at ddiwedd y gwerthusiad, roedd y rhai a oedd yn rhan wedi gwneud y sylw bod y system a roddwyd ar waith wedi'i chynllunio ar gyfer rhaglen lawer llai o faint na'r un yr oedd ReAct wedi esblygu i fod. O edrych yn ôl, dylid wedi sefydlu proses weinyddol fwy effeithiol yn gynharach. Pan ddechreuodd problemau ddod i'r amlwg, roedd yn 'rhy hwyr' i fynd i'r afael â llawer o'r materion.

Gweithredu themâu trawsbynciol

- 6.33 Nod y themâu trawsbynciol yw gwella ansawdd ac etifeddiaeth pob gweithrediad a gefnogir gan y Cronfeydd Strwythurol ac i ychwanegu gwerth at y rhaglenni yn eu cyfanrwydd. Mae tair thema trawsbynciol:
- Cyfle Cyfartal, Prif Ffrydio Rhywedd, a'r Gymraeg
 - Datblygu Cynaliadwy
 - Mynd i'r Afael â Thlodi ac Allgáu Cymdeithasol

- 6.34 Mae'r ddwy thema uchod yn orfodol o dan reoliadau'r UE. Mae Mynd i'r Afael â Thlodi ac Allgáu Cymdeithasol wedi'u cynnwys fel thema ychwanegol yn unol ag ymrwymïadau allweddol Llywodraeth Cymru fel y'u cyflwynir yn ei Chynllun Gweithredu ar gyfer Trechu Tlodi.
- 6.35 Mae gallu ReAct i fod yn rhagweithiol i gyflawni'r themâu trawsbynciol wedi'i gyfyngu gan y ffaith ei fod yn ymyrraeth ymatebol sy'n rhoi cefnogaeth lle bynnag y bydd angen gwneud hynny o ganlyniad i ddileu swyddi. Ar lefel unigolion mae'r gefnogaeth ar gael i unrhyw un sydd wedi colli ei swydd – nid yw wedi'i dargedu at unrhyw grŵp neu ardal benodol y tu hwnt i hynny. Fodd bynnag, nid yw hyn i ddweud nad yw ReAct wedi cyfrannu at gyflawni amcanion y themâu trawsbynciol. Mae mynd i'r afael â thlodi a lleihau allgáu cymdeithasol yn amlwg yn ganlyniadau y gall ReAct gyfrannu atynt trwy gael unigolion yn ôl i gyflogaeth cyn gynted â phosibl. Fodd bynnag, rhaid ystyried natur ymatebol yr ymyrraeth.
- 6.36 Rhoddir llythyr i bob busnes sy'n cael cefnogaeth drwy elfen CRiG y rhaglen. Pwrpas y llythyr hwn yw ceisio annog derbynnydd y grant i gyfrannu at amcanion themâu trawsbynciol trwy gynnig dolenni at sawl ffynhonnell gwybodaeth, cyngor ac arweiniad sy'n ymwneud â'r themâu. Ein dealltwriaeth yw y cytunwyd ar y dull hwn â WEFO, sy'n cydnabod potensial cyfyngedig ReAct i ddylanwadu ar weithgarwch busnesau mewn perthynas â'r themâu trawsbynciol.
- 6.37 Fel enghraifft, dywedodd un o'r busnesau a gefnogwyd y cynhaliwyd cyfweiliad manwl ag ef ar gyfer y gwerthusiad ei fod wedi defnyddio cefnogaeth ReAct i roi modd i'r gweithiwr perthnasol fynychu sesiynau grŵp, gan gynnwys un i annog defnyddio'r Gymraeg (gweler Pennod 3 yn adroddiad yr Astudiaethau Achos).
- 6.38 Fodd bynnag, ni chesglir unrhyw ddata monitro i asesu pa mor effeithiol fu'r dull gweithredu. Mae'n amlwg ei fod y ffordd leiaf posibl o roi'r themâu ar waith. Fodd bynnag, bychan iawn yw'r potensial i fod yn fwy rhagweithiol a gwneud mwy parthed y themâu trawsbynciol (o ystyried natur ymatebol ReAct fel ymyrraeth).

Ychwanegu gwerth at gymorth arall

- 6.39 Barn gref rhanddeiliaid oedd bod ReAct wedi ychwanegu gwerth at y gefnogaeth arall sydd ar gael i'r bobl hynny sy'n chwilio am waith yng Nghymru, a'i fod yn unigryw wrth dargedu'r rhai sydd wedi colli eu swydd. Ymhellach, disgrifiwyd ei fod, mewn sawl achos, yn hanfodol wrth helpu cyfranogwr i ddychwelyd i gyflogaeth, er

nad yw'r dystiolaeth a drafodir ym Mhennod 7 yr adroddiad hwn o reidrwydd yn cefnogi'r farn honno.

- 6.40 Mae'n ddiddorol nodi, yn ystod gweithdai a chyfweliadau manwl, bod cynghorwyr Gyrfa Cymru yn aml yn cyfeirio at sut roedd y posibilrwydd o gael cyllid i ddilyn cwrs hyfforddi yn 'abwyd' mawr a ddenai unigolion i gyfarfod â nhw. Fel y dywedodd un cynghorydd:
- “Dyma'r unig beth bron â bod y gallwn ei gynnig i bobl heblaw am gyngor ac arweiniad.” (Cynghorydd gyrfa)
- 6.41 Mae hyn yn wir ni waeth a yw unigolion yn ymgeisio yn y pen draw am arian ReAct ai peidio. Mae'r posibilrwydd wedi eu denu i gyfarfod i adolygu eu sgiliau, eu cymwysterau a'u hangen am hyfforddiant. Noda'r adolygiad llenyddiaeth fod y pethau hynny yn elfennau allweddol wrth gael pobl i gyflogaeth, ac mae ReAct yn eu denu i'r gwasanaeth hwnnw.
- 6.42 Pan ofynnwyd i staff Gyrfa Cymru yn 2017 i farnu ar raddfa o 0 (dim o gwbl) i 4 (yn sylweddol) i ba raddau yr oedd ReAct yn ychwanegu gwerth at y gefnogaeth arall a oedd ar gael, 4 oedd ateb y mwyafrif llethol (30/34). Roedd y canlyniad yn debyg pan ofynnwyd yr un cwestiwn i staff yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) mewn arolwg ar-lein yn 2018, gyda 60 o 89 (67 y cant) yn nodi'r gwerth ychwanegol i fod yn 4 (sef yn sylweddol). Pan drafodwyd hyn yn ystod ymgynghoriadau diweddarach â staff DWP a Gyrfa Cymru (mewn grwpiau ffocws yn ymwneud â'r astudiaethau achos a drafodir yn ddiweddarach yn yr adroddiad), roedd y thema'n gyson: ystyrir bod ReAct yn hanfodol gan y rheiny sy'n gweithio gydag unigolion sydd wedi colli eu swydd.
- 6.43 Nodwyd dau brif reswm am hyn. Yn gyntaf, roedd cynghorwyr Gyrfa Cymru, yn enwedig, wedi tynnu sylw at y ffaith bod ReAct yn unigryw gan fod cyllid yn cael ei ddarparu i roi modd i'r unigolyn wneud hyfforddiant; felly, mae'n fwy na chynghor ac arweiniad yn unig. Yn ail, roedd cynghorwyr bob amser yn awyddus i bwysleisio bod y cyfle i lenwi bylchau mewn CV yn aml yn hollbwysig mewn sefyllfaoedd dileu swydd, yn enwedig pan fo'r unigolyn wedi'i gyflogi gan yr un busnes neu sefydliad ers cryn amser.
- 6.44 Wrth drafod cryfderau'r rhaglen cyfeiriai rhanddeiliaid yn aml at yr hyblygrwydd a gynigid gan ReAct – mae gan gyfranogwyr y rhyddid (o fewn canllawiau'r rhaglen) i ddewis cwrs hyfforddi sy'n diwallu eu hanghenion, yn dilyn trafodaethau â

chyngorydd gyrfa. Nododd cynghorwyr gyrfa fod hyn yn enwedig o bwysig er mwyn dangos annibyniaeth y cyngor a roddir ganddynt.

- 6.45 Tra bod cynlluniau eraill wedi'u cynllunio i 'recriwtio' cyfranogwyr ar gyfer hyfforddiant wedi'i gynnal gan eu sefydliad eu hunain, nid oedd Gyrfa Cymru/ReAct wedi'u cyfyngu yn yr un modd. Ystyriwyd ei bod yn bwysig cadw'r hyblygrwydd hwn (a'r annibyniaeth) yn y dyfodol.

Cystadleuaeth am gyfranogwyr

- 6.46 Roedd ymgynghoriadau yn ddiweddarach yn y broses werthuso wedi sylwi ar bryder cynyddol ymhlith rhanddeiliaid ar lefelau rheoli a gweithredu yn ymwneud â 'chystadleuaeth am gyfranogwyr' ymhlith prosiectau o ganlyniad i gynnydd yn nifer y prosiectau a ariennir gan raglen ESF. Y teimlad oedd bod mentrau a ariennir gan ESF (y mae mwyfwy ohonynt) yn cael eu gyrru gan yr angen i gyrraedd eu targedau o ran nifer y cyfranogwyr a gefnogir, gan arwain at gystadlu â'i gilydd.
- 6.47 Nid yw'r gwerthusiad wedi gallu archwilio'r mater hwn yn fanwl; felly, ni allwn farnu a yw'r argraff hwn yn gywir ai peidio. Fodd bynnag, mae'r potensial i brosiectau a ariennir gan ESF gystadlu am gyfranogwyr yn glir, yn enwedig pan fod nifer y cyfranogwyr mewn prosiect yn ddangosydd perfformiad allweddol.

Dull sy'n targedu mwy?

- 6.48 Mae difuddiant (h.y. y canlyniadau a fyddai wedi digwydd beth bynnag, waeth beth y gefnogaeth a roddwyd) yn elfen bwysig o'r drafodaeth ynghylch a ddylid targedu ReAct yn fwy penodol ai peidio, ac mae sawl cyfeiriad at ddifuddiant yn yr adroddiad hwn. Nodir hyn wrth fynd heibio yma oherwydd bod rhanddeiliaid yn gyffredinol yn cydnabod bodolaeth difuddiant yn ReAct. Er enghraifft, cydnabuwyd y byddai rhai o'r unigolion a gefnogwyd gan y rhaglen wedi dod o hyd i gyflogaeth (heb yr hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct). Fel y nodwyd ym Mhennod 3, mae cytundeb cyffredinol hefyd yn y llenyddiaeth werthuso bod cymorthdaliadau cyflog fel arfer yn cael effeithiau difuddiant a chyfnewid uchel. Ystyrir y byddai targedu yn ffordd o leihau'r effeithiau hynny. Mae hyn yn ganolog i'r ddadl y dylai'r rhaglen dargedu mwy, gan ganolbwyntio ar ariannu'r unigolion hynny sydd angen hyfforddiant i gael gwaith.
- 6.49 Fodd bynnag, dadleuai rhanddeiliaid, er gwaethaf risg difuddiant, bod cefnogaeth ReAct yn dal i chwarae rhan wrth helpu cyfranogwyr i ddychwelyd i gyflogaeth. Efallai nad ReAct oedd y prif reswm pam yr oeddent wedi symud i gyflogaeth, ond roedd wedi bod â rhan hanfodol yn nhaith yr unigolyn yn ôl i'r gwaith.

- 6.50 Ategir y farn hon gan ganfyddiadau'r ymgynghoriadau â chyfranogwyr ar gyfer y gwerthusiad hwn (gweler Pennod 7). Yn ogystal, barn y cynghorwyr gyrfa oedd bod cefnogaeth ReAct yn helpu unigolion i symud yn ôl i gyflogaeth sydd fwyaf priodol iddynt (yn hytrach na symud i unrhyw swydd y gall yr unigolyn ddod o hyd iddi). Ym marn yr awdur, mae hwn yn bwynt pwysig.
- 6.51 Oherwydd y rhesymau uchod, y farn gyffredinol ymhlith rhanddeiliaid oedd na ddylid targedu ReAct yn fwy ac y dylai barhau i roi cefnogaeth i unrhyw un sy'n colli ei swydd. Fodd bynnag, nid oedd honno'n farn unfrydol.
- 6.52 Fel y nodwyd ym Mhennod 3, mae gwerthusiadau blaenorol wedi cynnig dull sy'n targedu fwy, gan gynnwys cyfyngu ar y rhai sy'n gymwys (neu gynyddu cyllid) i grwpiau penodol o weithwyr di-waith (e.e. y rhai sydd â'r rhagolygon gwaethaf yn y farchnad lafur, pobl ifanc, a'r rheini sydd â lefelau cymwysterau isel neu ddim o gwbl) a busnesau penodol (e.e. busnesau sy'n cyflogi llai na 10 o bobl). Gwrthodwyd yr argymhellion hynny o'r blaen ond ailedrychwyd arnynt yn ystod y cyfweiliadau â rhanddeiliaid ac yn arolygon staff Gyrfa Cymru a DWP.
- 6.53 Roedd rhesymau blaenorol dros wrthod argymhellion blaenorol ar gyfer dull sy'n targedu fwy yn cynnwys y canlynol:
- Dylai'r gefnogaeth fod ar gael i unrhyw un sy'n colli ei swydd, waeth beth, er enghraifft, yw lefel eu cymhwyster neu'r sector y buont yn gweithio ynddo.
 - Gall hyd yn oed unigolion sydd â llawer o gymwysterau fod â bylchau yn eu sgiliau – mae'n ymwneud â helpu unigolion i ddod yn 'gyflogadwy' (yn hytrach nag 'uwchsgilio').
 - Nid yw'n bosibl rhagweld yn effeithiol pa sectorau neu ardaloedd y mae dileu swyddi yn mynd i ddigwydd, gan olygu ei bod yn anodd 'targedu' cefnogaeth yn yr ardaloedd neu'r sectorau hynny.
 - Byddai cyflwyno unrhyw elfen o dargedu, yn anochel, yn cynyddu cymhlethdod wrth weinyddu'r rhaglen, gan arwain at yr angen i gynyddu'r adnoddau a ddyrennir i weinyddu'r rhaglen.
- 6.54 Fodd bynnag, cytunai nifer o staff DWP a Gyrfa Cymru a ymatebodd i arolygon 2018 a 2017, yn y drefn honno, y byddai mwy o dargedu yn briodol mewn perthynas â'r ddarpariaeth i gefnogi unigolion. Mynegwyd y farn hon hefyd gan rai ohonynt yn ystod trafodaethau mwy manwl.

- 6.55 Mae'r dadleuon o blaid cadw dull eang yn ddadl ddilys. Fodd bynnag, mae'r wrthddadl y dylid targedu cefnogaeth at y rhai mwyaf anghenus yn ddadl gref. Fel y gwelwn yn y dadansoddiad ar ganlyniadau ym Mhennod 7 yr adroddiad hwn, mae'r rhai sydd â sgiliau is cyn colli eu swydd hefyd fel petaent y rhai sy'n elwa fwyaf o'r gefnogaeth a roddir, sydd hefyd o bosibl yn cefnogi'r ddadl dros dargedu cymorth at y grŵp hwnnw.
- 6.56 Mae'n ddiddorol nodi, wrth wasgu i holi pa elfennau o ReAct y gellid eu torri pe bai'n hanfodol, roedd y ffocws bob amser ar elfennau cymorth cyflogwyr y rhaglen. Y farn glir oedd bod elfennau unigolion y rhaglen yn bwysicach ac yn fwy canolog i gyflawni amcanion yr ymyrraeth.
- 6.57 Roedd cynnwys yr elfennau cyflogwr wedi'i gyfiawnhau gan rai cefnogwyr ar y sail y gall fod yn ddefnyddiol pan fydd cyfle i gefnogi nifer fawr o gyfranogwyr yn ôl i gyflogaeth gydag un cyflogwr. Ymhellach, fe'i disgrifiwyd yn gyfrwng defnyddiol i ddenu cyflogwr newydd i ardal. Am y rhesymau hynny, dadleuent, dylid cadw'r gefnogaeth i gyflogwyr.
- 6.58 Tynnwyd sylw hefyd at y ffaith mai elfen cymorth cyflogwyr ReAct oedd y cyllid cyfatebol angenrheidiol o'r sector preifat ar gyfer elfen ESF y rhaglen. Roedd hwn yn rheswm hanfodol dros gynnwys yr elfen honno yn nyluniad y rhaglen, gan ddangos y ffaith bod ymyriadau ar adegau yn cael eu cynllunio am resymau heblaw'r canlyniadau y maent yn esgor arnynt.

Meini prawf bod yn gymwys

- 6.59 I fod yn gymwys i gael cefnogaeth gan ReAct, rhaid i unigolyn fod wedi dod yn ddi-waith yn ystod y tri mis diwethaf o ganlyniad i ddileu swydd. Roedd pryder ymhlith rhai rhanddeiliaid, gan gynnwys cynghorwyr gyrfa, fod tri mis yn gyfnod rhy fyr. Un rheswm a roddwyd am hyn oedd y byddai amgylchiadau pan na fyddai'r unigolyn dan sylw yn gwybod yn syth am y gefnogaeth sydd ar gael. Yn wir, roedd y maen prawf cymhwysedd yn chwe mis yn fersiynau blaenorol ReAct ac roedd diffyg dealltwriaeth ymhlith rhai ynghylch pam y cyflwynwyd y newid:

“Roedd e'n arfer bod yn gyfnod o chwe mis ac erbyn hyn mae i lawr i dri [mis], ac rydw i'n anghytuno â hynny. Dyw e ddim yn hir iawn pan fydd pobl yn colli eu swyddi. Gallant dreulio un mis yn gwadu fod y peth yn digwydd ac yna dau neu dri mis yn pwyso a mesur eu hopsiynau.” (Rhanddeiliad, Gyrfa Cymru)

6.60 Y rhesymeg dros y newid oedd cynyddu'r ffocws ar y rhai agosaf at y farchnad lafur. At hynny, seiliwyd y penderfyniad ar ddadansoddiad gan Lywodraeth Cymru ynghylch faint o amser yr oedd cyfranogwyr mewn rhaglenni blaenorol wedi bod yn ddi-waith. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi'r effaith negyddol yn hyn o beth o safbwynt rhai rhanddeiliaid.

Dull mwy rhagweithiol?

6.61 Pwynt diddorol a drafodwyd mewn llond llaw o gyfweiliadau â rhanddeiliaid oedd y potensial i fod yn fwy rhagweithiol o ran gweithio gyda sectorau lle mae'n debygol y gallai dileu swyddi ddigwydd yn y dyfodol. Y ddadl oedd y gallai nifer y swyddi sy'n cael eu dileu yn y pen draw fod yn is pe bai cefnogaeth yn cael ei roi yn gynnar i'r sector hwnnw (neu, mewn rhai achosion, i'r ardal honno) i ddechrau ailsgilio gweithlu cyn newidiadau anochel yn y sector y gellir eu rhagweld. Er enghraifft, mae bron yn anochel y bydd colli swyddi yn digwydd mewn rhai sectorau gweithgynhyrchu wrth i dechnoleg barhau i esblygu.

6.62 Dywedodd un rhanddeiliad:

“Mae angen [i'r gefnogaeth sy'n cael ei darparu] feddwl am gefnogaeth fwy datblygedig i'r tymor hirach, a dylent fod yn canolbwyntio ar gael pobl allan o'u sector [ac] i mewn i un ar gyfer y dyfodol sy'n wyrdd neu'n ddigidol [...]. Os gallent ddod â chyllid addysg uwch a chysiau amser llawn i mewn, byddai'n cael effaith economaidd well i'r hirdymor – dim ond meddwl ymlaen yw hyn.”

6.63 Mae'r sylwadau hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau adolygu tystiolaeth gan lechyd Cyhoeddus Cymru⁹ a nodwyd yn ystod yr adolygiad llenyddiaeth, a oedd wedi awgrymu rhai ymatebion polisi pan fydd dileu swyddi yn digwydd ar raddfa fawr (gweler Atodiad B). Roedd yr adolygiad yn llawer ehangach na pholisïau'r farchnad lafur, ond roedd argymhellion sy'n berthnasol i ReAct yn cynnwys awgrym y gellid mynd ati'n rhagweithiol i nodi dileu swyddi posibl ar raddfa fawr er mwyn datblygu 'system rhybuddio cynnar' pan fo nifer fawr o swyddi mewn ardal leol yn dibynnu ar un cyflogwr.

6.64 Nid yw'r gwerthusiad hwn wedi adolygu'r mater hwn yn fanwl oherwydd nid dyma ffocws yr ymchwiliad. Mae'r rhesymeg, fodd bynnag, yn glir ac mae'n rhywbeth y dylid yn sicr ei archwilio ymhellach y tu hwnt i gyfyngiadau'r gwerthusiad hwn.

⁹ Davies AR et al. (2017) Digwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau) – Atal ac Ymateb o Safbwynt lechyd Cyhoeddus, lechyd Cyhoeddus Cymru.

Casgliad

- 6.65 Fel y nodwyd ym Mhennod 3, mae gwerthusiadau blaenorol wedi canfod bod ReAct yn rhaglen a reolwyd yn dda, ac nid yw'r dadansoddiad ar gyfer y gwerthusiad hwn wedi canfod unrhyw reswm i newid y farn honno ar gyfer y rhaglen gyfredol. Cydnabyddir, fodd bynnag, fod y rhaglen yn parhau i fod yn 'weinyddol drwm', a hynny angen ei ystyried wrth symud ymlaen. Yn ogystal, mae'n bwysig cydnabod y problemau mawr a gafwyd yn ymwneud â chyrchu data monitro'r rhaglen yn ystod y gwerthusiad, gan awgrymu bod angen gwella'r systemau monitro a phrosesu data a ddefnyddir.
- 6.66 Cydnabyddir yn gyffredinol bod Gyrfa Cymru yn chwarae rhan hanfodol yn ReAct drwy fod yn 'geidwad y porth' i geisiadau am gymorth (gan fod â rôl bwysig 'rheoli ansawdd') ac o ran effeithiolrwydd yr wybodaeth, cyngor ac arweiniad (GCA) y maent yn eu rhoi i unigolion. Yn ogystal, mae GCA fel hyn yn hanfodol o ran gallu ReAct, trwy'r hyfforddiant y mae'n ei ariannu, i gael canlyniadau cadarnhaol. Mae hyn hefyd yn cyd-fynd â chanfyddiadau ynghylch gwerth cefnogaeth 'ysgafn ei gyffyrddiad' i unigolion sy'n chwilio am waith fel y nodwyd yn yr adolygiad llenyddiaeth.
- 6.67 Cyfeiriai cynghorwyr Gyrfa Cymru yn aml at sut roedd y posibilrwydd o allu cael cyllid i ddilyn cwrs hyfforddi yn 'abwyd' pwysig a ddenai unigolion i gyfarfod â nhw. Dengys hyn sut y gall ymyriadau fod yn ddefnyddiol weithiau dim ond trwy eu bodolaeth.
- 6.68 Barn gref rhanddeiliaid oedd bod ReAct wedi ychwanegu gwerth at y gefnogaeth arall sydd ar gael i'r rheiny sy'n chwilio am waith yng Nghymru, a'i fod yn unigryw wrth dargedu'r rhai a gollodd eu swydd yn ddiweddar. Cyfeiriai rhanddeiliaid yn aml at yr hyblygrwydd a gynigid gan ReAct (o ran yr ystod o hyfforddiant y gellir ei wneud).
- 6.69 Awgryma'r adolygiad llenyddiaeth bod angen ystyried dull sy'n targedu fwy na'r un a ddefnyddir ar hyn o bryd gan ReAct (sydd ar gael i unrhyw un sydd wedi colli ei swydd). Ymhellach, mae rhai rhanddeiliaid yn cydnabod rhesymeg targedu'r rheini sydd â sgiliau a chymwysterau is (gweler Pennod 3). Mae dogfennau polisi hefyd yn pwysleisio pwysigrwydd targedu'r rheiny sydd mwyaf mewn angen cael cefnogaeth (gweler Pennod 4). Barn gyffredinol rhanddeiliaid, fodd bynnag, oedd y dylai ReAct barhau i fod ar gael i unrhyw un sy'n colli ei swydd.
- 6.70 O ran y mater hwn, mae dadansoddi'r wybodaeth fonitro (Pennod 5) yn canfod bod cyfranogwyr sydd â lefelau cymwysterau cymharol isel (sef Lefel 2 neu is) wedi'u

tangynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct, tra bod y rheiny â chymwysterau ar Lefel 4 neu uwch wedi'u gorgynrychioli ym mhob un o'r tri llinyn. Felly gallai'r dull 'agored i bawb' fod yn arwain at sefyllfa lle mae'r rhai sydd angen cefnogaeth fwyaf (gellid dadlau) yn cael eu tangynrychioli yn y rhaglen.

- 6.71 Pwynt diddorol arall a drafodwyd mewn llond llaw o gyfweiliadau â rhanddeiliaid oedd y potensial i fod yn fwy rhagweithiol wrth weithio gyda sectorau lle mae'n debygol y gallai dileu swyddi ddigwydd yn y dyfodol.

7. Canlyniadau ar gyfer unigolion a gefnogwyd

Prif bwyntiau

- Y rhwystrau i gyflogaeth a nodwyd amlaf i gyfranogwyr oedd 'heb y cymwysterau cywir' a 'heb y sgiliau cywir'.
- Ymddengys bod oedran a chymwysterau blaenorol yn ffactorau sy'n dylanwadu ar y rhwystrau i gyflogaeth a nodwyd gan ymatebwyr
- Roedd 8 o bob 10 ymatebydd mewn cyflogaeth chwe mis ar ôl cwblhau'r cwrs hyfforddi a ariannwyd gan ReAct.
- Roedd cyfran uchel o ymatebwyr yr arolwg wedi newid swyddi ac/neu sectorau ar ôl colli eu swydd. Yn aml ymddengys mai penderfyniad ymwybodol yr unigolyn penodol oedd hwn.
- Gall newidiadau mewn gyrfa fod yn fuddiol iawn i'r unigolyn dan sylw, e.e. trwy wella ansawdd eu bywyd
- Er bod rhai unigolion wedi symud i swydd â chyflog gwell, roedd cyfran fawr wedi symud i swydd â chyflog is.
- Tynnodd cynghorwyr Gyrfa Cymru sylw y ffaith bod unigolion, ar brydiau, dan orfodaeth i dderbyn unrhyw gyflogaeth sydd ar gael iddynt, hyd yn oed os nad yw ar yr un lefel â chyflogaeth flaenorol neu yn y maes gwaith y byddai orau ganddynt.
- Awgryma canfyddiadau'r arolwg, er bod y canlyniadau yn 'well' i'r rheini sydd â lefel cymwysterau uwch (h.y. eu bod yn fwy tebygol o fod wedi symud i swydd), mae ReAct yn chwarae rhan bwysig wrth ysgogi canlyniadau i'r rheiny sydd â chymwysterau ar lefel is.
- Canfu'r arolwg fod lleoliad (gwledig neu drefol) yn dylanwadu ar ganlyniadau ac ar y rhwystrau a nodwyd i gyflogaeth.
- Roedd cyfanswm o 14 y cant o'r rhai mewn cyflogaeth ar hyn o bryd o'r farn bod ReAct wedi cael effaith uniongyrchol ar eu canlyniadau cyflogaeth. Fodd bynnag, nododd cyfran lawer uwch (55 y cant) fod ReAct yn rhywbeth a oedd wedi eu helpu i gael gwaith, tra bod 31 y cant wedi dweud nad oedd wedi gwneud unrhyw wahaniaeth o gwbl i'w canlyniad cyflogaeth.

Cyflwyniad

- 7.1 Mae'r bennod hon yn trafod canfyddiadau'r ymgynghoriadau a gynhaliwyd fel rhan o'r broses werthuso gydag unigolion a gefnogwyd gan ReAct, gan ganolbwyntio ar rwystrau i gyflogaeth a chanlyniadau. Mae'n seiliedig ar y data a gasglwyd trwy'r arolwg i gyfranogwyr ReAct (N=1,155)¹⁰ a thrwy'r cyfweiliadau manwl, lled-strwythuredig a gynhaliwyd â sampl lai o gyfranogwyr (N=50).¹¹
- 7.2 Mae dadansoddiad o broffil ymatebwyr yr arolwg o'i gymharu â chyfranogwyr y rhaglen i'w weld yn Atodiad D, a dyma'r prif bwyntiau yn hyn o beth:
- Roedd mwyafrif helaeth yr ymatebwyr i'r arolwg yn y categori 25 i 54 oed ac yn debyg iawn i ffigurau o ddata monitro'r rhaglen
 - Mae cyfranogwyr sy'n byw yn rhanbarth Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn cael eu gorgynrychioli yn y sampl oherwydd yr arolwg mwy o faint i ymatebwyr yn yr ardal honno (wedi'i gynnal fel rhan o Arolwg Cyfranogwyr yr ESF)

Rhwystrau canfyddedig i gyflogaeth

- 7.3 Fel y gwelir yn Nhabl 7.1 isod, y rhwystrau a nodwyd amlaf gan ymatebwyr yr arolwg oedd 'heb y cymwysterau cywir' (45 y cant) a 'heb y sgiliau iawn' (44 y cant), ac wedyn 'dim swyddi addas lle rydych yn byw' (33 y cant), 'anodd cael gwaith addas' (33 y cant), a 'heb y profiad gwaith perthnasol' (32 y cant). Yn ogystal, mae'r tabl yn dangos y canfyddiadau yn ôl oedran. Mae hyn yn eithrio'r grŵp oedran 18-24 oed oherwydd y nifer fach o ymatebwyr yn y grŵp hwnnw. Ar ben hynny, mae'n eithrio ymatebion oedd yn llai nag 1 y cant yn y golofn 'Pawb'.

¹⁰ Arolwg yr ESF o'r Bobl a Adawodd yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd ac Arolwg Cyfranogwyr ReAct mewn rhannau eraill o Gymru (y ddau yn defnyddio'r un holiadur).

¹¹ Dylid nodi y defnyddiwyd dau fersiwn o'r holiadur yn ystod yr arolwg, gydag un fersiwn ychydig yn fyrrach na'r arolwg llawn, sy'n golygu bod y gwerthoedd sylfaenol ychydig yn wahanol trwy gydol y bennod hon.

Tabl 7.1: Rhwystrau i gyflogaeth a nodwyd gan ymatebwyr yr arolwg (%)

	Pawb	25–54	55+
Heb y cymwysterau cywir	45	46	40
Heb y sgiliau iawn	44	45	40
Dim swyddi addas lle rydych yn byw	33	33	33
Anodd cael gwaith addas	33	31	38
Heb y profiad gwaith perthnasol	32	34	25
Eich oedran	22	13	45
Ond eisiau gweithio'n rhan-amser	13	10	22
Credu na fyddai gweithio yn golygu y byddech yn ariannol yn well eich byd	9		
Cyfrifoldebau gofalu	8	8	7
Problemau iechyd (gan gynnwys problemau iechyd meddwl ac iechyd corfforol)	6	4	10
Ddim yn gallu fforddio gofal plant	5	6	0.5
Yn meddu ar gofnod troseddol	1	1	1
Y farchnad swyddi yn rhy gystadleuol/gormod o bobl yn ymgeisio am yr un swydd	1		
Diffyg hyder		8	10
Dibyniaeth ar alcohol neu gyffuriau		1	1
Ddim yn gallu gyrru/dim trwydded yrru		1	0.5
Arall	8	9	8
Ddim yn gwybod		13	7
Dim un o'r rhain	12		
Sylfaen – nifer	819	592	216

- 7.4 Gwellir gweld gwahaniaethau rhwng y ddau grŵp, gyda mwy o'r garfan iau yn nodi mai eu rhwystrau oedd bod heb y profiad gwaith perthnasol, y sgiliau iawn a'r cymwysterau cywir. Y gwrthwyneb sy'n wir am y rhwystrau anodd cael gwaith addas, dim ond eisiau gweithio'n rhan-amser ac, yn fwyaf amlwg, oedran.

Rhwysterau, wedi'u dadgyfuno yn ôl 'lefel cymhwyster uchaf cyn ReAct'

- 7.5 Yn Nhabl 7.2 (isod) gwelir y data ar gyfer rhwystrau i gyflogaeth wedi'u dadgyfuno yn ôl lefel cymhwyster uchaf cyfranogwyr cyn cymorth ReAct. Nodwyd cymwysterau fel y rhwystr pennaf i gyflogaeth gan bob carfan ac eithrio'r rhai â chymwysterau Lefel 6 neu'n uwch. I'r grŵp hwn, nodir mai bod heb y cymwysterau cywir yw'r trydydd rhwystr pennaf yn unig.

Tabl 7.2:Wrth feddwl am yr adeg cyn i chi ddechrau ar y cwrs, a wnaeth unrhyw un o'r pethau canlynol ei gwneud hi'n anodd i chi ddod o hyd i waith? Wedi'u dadgyfuno yn ôl y cymhwyster uchaf cyn ReAct

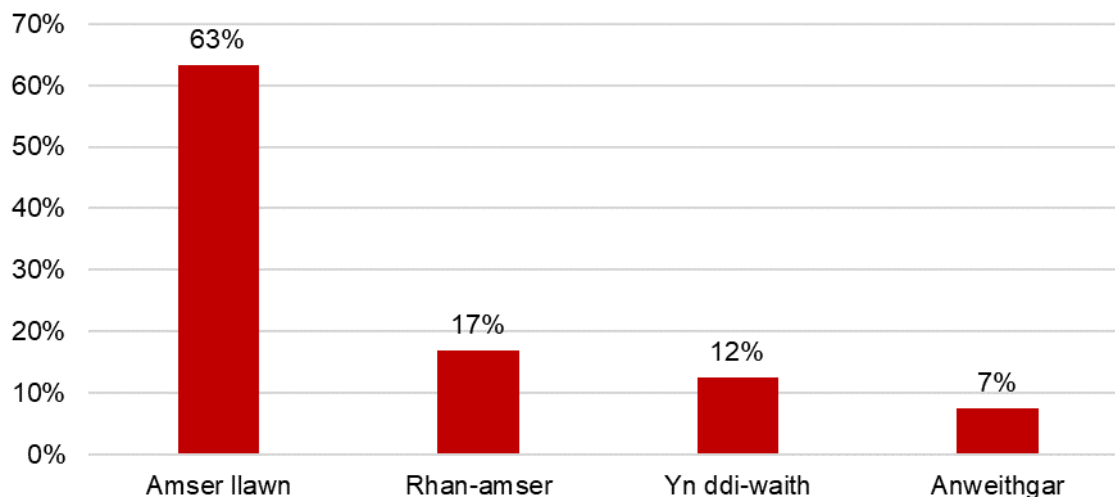
	Dim cymwysterau (55)	Lefel 2 neu is (159)	Lefel 3 i Lefel 5 (261)	Lefel 6 neu uwch (191)
Rhwysr pennaf	Heb y cymwysterau cywir (58 y cant)	Heb y cymwysterau cywir (50 y cant)	Heb y cymwysterau cywir (46 y cant)	Dim swyddi addas lle rydych yn byw (42 y cant)
Ail rwysr pennaf	Heb y sgiliau iawn (58 y cant)	Heb y sgiliau iawn (48 y cant)	Heb y sgiliau iawn (45 y cant)	Heb y sgiliau iawn (39 y cant)
Trydydd rhwystr pennaf	Heb y profiad gwaith perthnasol (44 y cant)	Heb y profiad gwaith perthnasol (38 y cant)	Anodd cael gwaith addas (34 y cant)	Heb y cymwysterau cywir (32 y cant)

Sylfaen=666

Statws cyflogaeth ar ôl cael cymorth

- 7.6 Prif amcan ReAct yw cefnogi pobl sydd wedi colli eu swydd i fynd yn ôl i gyflogaeth cyn gynted â phosibl. Fel y dangosir yn Ffigur 7.1 isod, dywedodd 80 y cant o'r ymatebwyr eu bod mewn cyflogaeth, yn llawn amser neu'n rhan-amser, chwe mis ar ôl dechrau defnyddio'r gefnogaeth a oedd ar gael trwy ReAct. Mae'r ffigur hwn yn codi i 85 y cant mewn cyflogaeth ar adeg y cyfweliad (o leiaf 12 mis ar ôl diwedd y cwrs hyfforddi). Dywedodd 12 y cant eu bod yn weithgar yn chwilio am waith ar ôl chwe mis, tra nododd saith y cant o'r ymatebwyr eu bod yn economaidd anweithgar. Awgryma hyn fod prif amcan yr ymyrraeth wedi'i gyflawni yn y mwyafrif helaeth o achosion.

Ffigur 7.1: Beth oedd eich prif weithgarwch chwe mis ar ôl i'r cwrs hyfforddi ddechrau?



Sylfaen=1,152 ymateb

- 7.7 O ddadgyfuno'r data hwn ymhellach, dywedodd 63 y cant o ymatebwyr eu bod mewn cyflogaeth lawn amser a dywedodd 17 y cant eu bod mewn cyflogaeth ran-amser chwe mis ar ôl gadael y cymorth. Roedd cyfanswm o saith y cant yn economaidd anweithgar.
- 7.8 O'r 193 a oedd yn cael eu cyflogi'n rhan-amser ar hyn o bryd, nododd 71 y cant nad oeddent eisiau rôl amser llawn. Awgryma hyn nad wedi methu â sicrhau cyflogaeth amser llawn y mae mwyafrif o'r rhain; yn hytrach, maent wedi mynd ati'n fwriadol i chwilio am gyflogaeth ran-amser.
- 7.9 Yn y sampl o rai a gyfwelwyd yn fanwl, nododd chwech o'r naw cyfranogwr rhan-amser eu bod wedi mynd ati'n weithredol i chwilio am gyflogaeth ran-amser. Roedd y rhesymau dros hyn yn cynnwys cefnogi eu hunain wrth iddynt geisio mynd i hunangyflogaeth neu wrth iddynt gael addysg bellach, ac roedd y rhai a oedd ar oedran ymddeol neu'n agos ato eisiau cyflogaeth ran-amser oherwydd gallent droi at eu pensiwn:
- “Fel person hŷn, mae gen i hawl i gael fy mhensiwn, a dyna pam rydw i'n rhan-amser. Mae gen i ddiogelwch hefyd o gael yr achrediad hwnnw y tu ôl i mi pe bawn i eisiau symud ymlaen, ond rydw i'n hapus gyda fy rôl [...]. Mae'n braf cael amser i gefnogi fy ngheulu.”
- 7.10 Yn y cyfweiliadau manwl, rhoddodd cyfranogwyr a oedd yn ddi-waith resymau dros hynny, a'r rhesymau yn cynnwys eu hiechyd, rhesymau teuluol, a'u hanallu i ddod o hyd i waith perthnasol yn eu hardal:

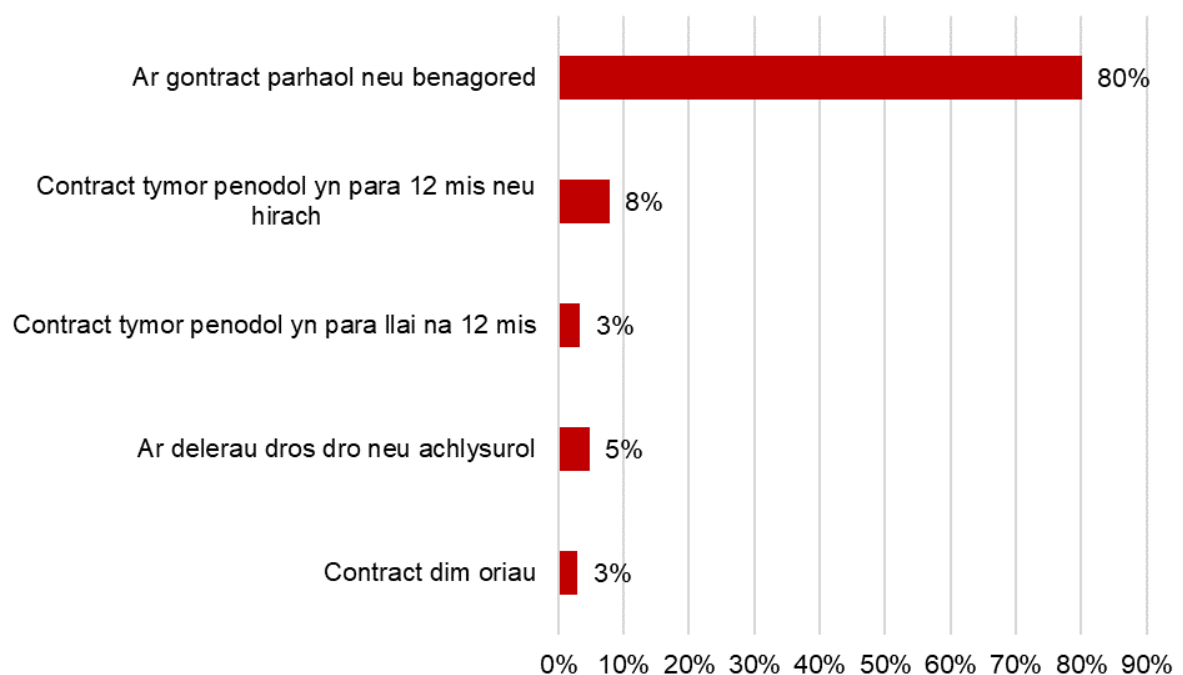
“Rwy’n chwilio am waith ar hyn o bryd, ond oherwydd bod maes fy ngwaith yn arbenigol iawn mae llawer o’r gwaith sydd ar gael ymhellach i ffwrdd, felly byddai gofyn i mi gymudo am gyfnod hir neu symud i fyw, ac ar hyn o bryd allaf i ddim gwneud yr un o’r ddau.”

- 7.11 Cafodd oedran hefyd ei nodi yn rheswm dros ddiweithdra, ynghyd ag anhawster dod o hyd i gyflogaeth mewn rhai achosion. Dywedodd nifer o’r rhai a gyfwelwyd yn fanwl eu bod yn teimlo bod eu hoedran wedi ei gwneud yn anoddach iddynt ddod o hyd i waith. Mae hwn yn un o nifer o achosion yn y data lle nododd ymatebwyr fod oedran yn broblem:

“Cefais fy synnu gan y peth. Es i i gyfweliad ac oherwydd i mi gael fy ngradd yn ddiweddarach mewn bywyd, roedden nhw’n meddwl fy mod i’n iau nag ydw i. Unwaith neu ddwywaith roedden nhw’n amlwg wedi cyfrif o fy mlaen pa mor hen oeddwn i o fy nyddiad geni.”

- 7.12 Mae Ffigur 7.2 (isod) yn dangos bod 80 y cant o holl ymatebwyr yr arolwg a oedd mewn cyflogaeth wedi nodi bod ganddynt gontract parhaol neu benagored, a nododd wyth y cant o’r sampl fod ganddynt gontract tymor penodol a oedd yn para 12 mis neu hirach. Yn gyfan gwbl, roedd pump y cant o’r ymatebwyr yn gyflogedig ar delerau dros dro neu achlysurol, roedd gan dri y cant gontract tymor penodol a oedd yn para llai na 12 mis, a thri y cant wedi’u cyflogi ar drefniant dim oriau.

Ffigur 7.2: Statws contract yr ymatebwyr sydd mewn cyflogaeth

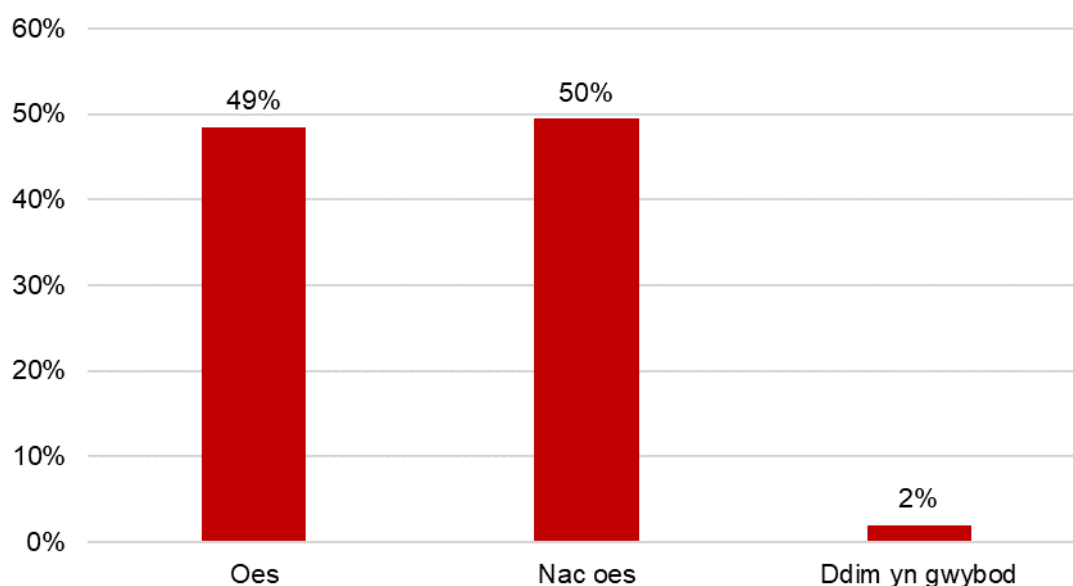


Sylfaen=733 (pob un a oedd mewn cyflogaeth, gan eithrio'r 'ddim yn gwybod')

Newidiadau mewn rôl a sector

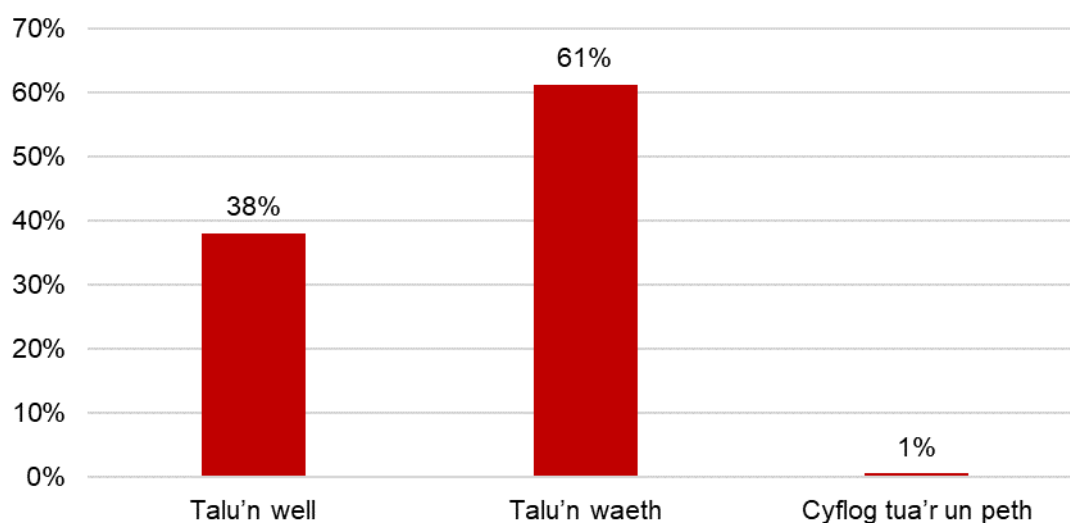
- 7.13 Canfuwyd bod 61 y cant o'r ymatebwyr a oedd mewn cyflogaeth ar adeg cynnal yr arolwg wedi newid 'rôl eu swydd' neu eu 'galwedigaeth' ers i'w swydd gael ei dileu. Yn ogystal, nododd 56 y cant fod eu swydd bresennol mewn 'sector gwahanol' (sylfaen=903). Awgryma hyn newid sylweddol mewn cyflogaeth i'r rhai y mae dileu swydd wedi effeithio arnynt ac wedi'u cefnogi gan ReAct.
- 7.14 O'r rhai a nododd eu bod wedi newid eu rôl/galwedigaeth, dywedodd 75 y cant (N=417) fod eu swydd bresennol hefyd mewn sector gwahanol. Mae hyn yn cyfateb i 82 y cant o'r rhai a oedd bellach yn gweithio mewn sector gwahanol hefyd yn gweithio mewn rôl swydd neu alwedigaeth wahanol (sylfeini: 510 yn gweithio mewn sector gwahanol, 553 yn gweithio mewn rôl swydd neu alwedigaeth wahanol).
- 7.15 Mae'r canfyddiadau hyn yn cefnogi data ansoddol o'r cyfweiliadau manwl yn ogystal ag o gyfweiliadau â thimau Gyrfa Cymru: mae cyfranogwyr ReAct yn aml yn defnyddio'u sefyllfa o golli swydd (a'r cyllid ar gael gan ReAct) fel cyfle i newid llwybr eu gyrfa.
- 7.16 Yn ystod y cyfweiliadau manwl daeth yn amlwg bod y newidiadau hyn mewn llwybrau gyrfa wedi digwydd am amryw o resymau. Roedd y rhain yn cynnwys newid i yrfa/sector a oedd yn fwy amlwg yn eu hardal leol, newid i yrfa wahanol yr oeddent yn ei hystyried yn 'fwy cyffrous', a gwneud rhywbeth yr oeddent am ei fwynhau am yr ychydig flynyddoedd diwethaf cyn ymddeol. Roedd gwella'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith hefyd wedi'i grybwyll, megis yn y dyfyniad isod:
- “Roeddwn i wrth fy modd â fy swydd flaenorol, ond doeddwn i ddim yn sylweddoli gymaint roeddwn i'n ei roi iddi – trueni na fyddai wedi digwydd ynghynt, a bod yn onest [...]. Mae yna lawer mwy o strwythur iddo. Rydw i gartre gyda'r nos, i ffwrdd ar benwythnosau – mae'n hollol wahanol. Mae fy mywyd y tu allan i'r gwaith yn llawer iachach ac yn fwy pleserus.”
- 7.17 Mae Ffigur 7.3 (isod) yn dangos bod ychydig llai na hanner yr ymatebwyr wedi dweud bod gan eu rolau newydd fwy o gyfrifoldeb na'u rolau blaenorol. Dengys Ffigur 7.4 (isod) fod 38 y cant wedi dweud fod eu rôl bresennol yn talu'n well na'r un flaenorol. Mae hyn yn awgrymu nad yw'r newid mewn gyrfa, na'r gyflogaeth y gallant ei sicrhau ar ôl cael cefnogaeth ReAct, bob amser yn fanteisiol yn ariannol.

Ffigur 7.3:A oes gan eich rôl bresennol fwy o gyfrifoldeb na'r un a oedd gennych cyn i'ch swydd gael ei dileu?



Sylfaen=903

Ffigur 7.4:A yw eich rôl bresennol yn talu'n well, yn talu'n waeth neu tua'r un peth â'r un a oedd gennych cyn cymryd rhan yn ReAct?



Sylfaen=903

7.18 Dyma'r esboniad a gafwyd gan un ymatebydd yn y cyfweiliadau manwl yr oedd hyn yn wir yn eu hachos hwy:

“Mae [y swydd] yn eithaf tebyg – mae yna lawer o sgiliau trosglwyddadwy. Yr un gwahaniaeth yw bod llawer mwy o waith cynllunio ar gyfer y dyfodol yn gysylltiedig â'r swydd hon, tra bod fy un blaenorol yn eithaf ymatebol [...]. Mae fel petawn yn treulio mwy o amser yn gweithio er mwyn gwneud yn siŵr fy mod yn gwybod am y

wybodaeth ddiweddaraf am y dechnoleg sy'n datblygu [...]. Yn anffodus, mae'r swydd newydd hon wedi golygu cwymp mewn cyflog, sydd wedi achosi rhai heriau ariannol."

- 7.19 Ymddengys bod mwy o ostyngiad ar ôl cael cymorth ReAct yn hanes ymatebwyr dros 55 oed, grŵp sydd, fel y trafodwyd ym Mhennod 5, wedi'u gorgynrychioli ymysg yr unigolion a gefnogwyd gan y rhaglen. Fel y gwelir yn Nhabl 7.3, i unigolion mewn gwaith llawn amser rhwng 25 a 54 mlwydd oed a ddaeth o hyd i gyflogaeth ar ôl defnyddio ReAct, roedd y cyflog ar gyfartaledd wedi cwmpo un y cant, ond i unigolion 55 oed neu'n hŷn, roedd y cyflog blynyddol ar gyfartaledd wedi gostwng 21 y cant.

Tabl 7.3: Y newid mewn cyflog cyn ac ar ôl dileu swydd, wedi'i ddadgyfuno yn ôl grŵp oedran

Grŵp oedran (blynyddoedd)	Y newid cyfartalog yn y cyflog (Canran)
25–54 (N=463)	-1
55+ (N=117)	-21

- 7.20 Un o oblygiadau'r canfyddiad hwn yw bod cyfranogwyr yn y grŵp oedran hŷn yn ei chael hi'n anoddach dod o hyd i gyflogaeth gyfatebol ar ôl i'w swydd gael ei dileu, er gwaethaf cefnogaeth ReAct. Mae'r canfyddiad hwn hefyd yn cyd-fynd â chanfyddiadau arolygon ar unigolion a gefnogwyd gan raglen PACE yn yr Alban a ganfu fod gweithwyr hŷn (55+ oed yn 2016, 50+ oed yn 2018) yn llawer llai tebygol o fod wedi symud i waith na gweithwyr iau, gan awgrymu bod angen cefnogaeth ddwysach ar weithwyr hŷn (gweler yr adolygiad llawn ar y llenyddiaeth yn Atodiad B i gael manylion pellach).¹²
- 7.21 Fodd bynnag, gallai nifer o ffactorau eraill fod wedi cael dylanwad ar lefelau cyflog y grŵp oedran hŷn ar ôl i'w swydd gael ei dileu. Er enghraifft, efallai eu bod yn llai hyblyg o ran lleoliad eu cyflogaeth na'u cydweithwyr iau. Yn ogystal, efallai eu bod wedi derbyn pecyn dileu swydd mwy hael na'u cydweithwyr oherwydd cyfnod hirach mewn cyflogaeth gyda'u cyflogwr blaenorol. Nid oes gennym y data hwnnw ar gyfer

¹² Partnership Action for Continuing Employment (PACE) yw ymateb Llywodraeth yr Alban i ddileu swyddi. Mae cefnogaeth PACE wedi'i theilwra i ateb anghenion unigol a gall gynnwys cymorth i chwilio am swydd, cwnsela un-i-un, a hyfforddiant byr ar sgiliau fel llunio CV a dechrau busnes. Ni ddylid cymysgu hyn â PaCE, sef menter Llywodraeth Cymru a ariennir gan ESF.

ein sampl, ond mae'r gwahaniaeth yn y newidiadau cyflog cyfartalog a nodwyd yn werth ei nodi.

- 7.22 Yn Nhabl 7.4 (isod) gwelir y newid cyfartalog mewn cyflog ar ôl ReAct wedi'i ddadgyfuno yn ôl lefel cymhwyster uchaf yr unigolyn. Mae'n dangos bod y gostyngiad ar gyfartaledd yn eu cyflog blynyddol yn uwch yn gyffredinol i'r rhai oedd â chymwysterau ar lefel uwch. Er hynny, dim ond sampl fach iawn o ddata sydd ar gael ar gyfer y garfan hon, a allai olygu bod y canfyddiadau yma yn annibynadwy.

Tabl 7.4: Cyflog ar gyfartaledd cyn ac ar ôl dileu swydd, wedi'i ddadgyfuno yn ôl cymhwyster uchaf

Cymhwyster	Y newid cyfartalog yn y cyflog (Canran)
Dim cymwysterau (N=24)	2
Lefel 2 neu is (N=103)	-1
Lefel 3 i Lefel 5 (N=201)	-5
Lefel 6 neu uwch (N=159)	-8

Newidiadau mewn gweithgarwch ers cael cymorth ReAct

- 7.23 Yn yr arolwg nododd 61 y cant o'r ymatebwyr eu bod wedi bod yn gwneud un peth yn unig ers cael cefnogaeth ReAct (sylfaen=1,051). Mae hyn yn awgrymu, er nad yw'r sefyllfa wedi newid i'r mwyafrif o ymatebwyr, mae lleiafrif sylweddol wedi cael cyfnodau o wneud pethau eraill megis bod mewn cyflogaeth arall, yn ddi-waith neu mewn hyfforddiant.
- 7.24 Canfu'r cyfweiliadau manwl fod rhai unigolion ar hyn o bryd yn gweithio (neu wedi gweithio yn flaenorol) â chyflogaeth asiantaeth neu ar gontractau tymor byr, penodol hyd nes y gallent ddod o hyd i swydd barhaol yn y maes o'u dewis:
- “Ar ôl gorffen gydag [enw cyflogwr] gweithiais am chwe mis yn hirach i'r cyngor mewn rôl wahanol, cyn symud i [enw elusen] ar gontract dros dro, ac yn y diwedd cefais fy swydd bresennol ym mis Ionawr eleni.”
- 7.25 Mae cyfweiliadau â chynghorwyr Gyrfa Cymru hefyd yn awgrymu bod achosion lle roedd cyfranogwyr ReAct (a'r rheiny sy'n colli eu swyddi yn fwy cyffredinol) yn symud i unrhyw gyflogaeth y gallant gael gafael arni ar ôl i'w swydd gael ei dileu, e.e. mewn sefyllfaoedd pan na allent fforddio bod yn ddi-waith hyd yn oed am gyfnod byr. Argraff y cynghorwyr gyrfa oedd y byddent fel arfer yn parhau i chwilio am gyfleoedd dilynol eraill a oedd yn fwy addas i'w sgiliau, eu profiad a'r hyn yr oeddent am ei

wneud. Fodd bynnag, mae risg na fydd unigolion byth yn llwyddo i symud ymlaen, ond nid oes gennym unrhyw dystiolaeth a yw hyn wedi bod yn wir ai peidio.

- 7.26 Mae'r canfyddiad hwn na fydd unigolion efallai yn dod o hyd ar unwaith i'r gyflogaeth y maent yn dymuno ei chael, neu un sydd fwyaf priodol iddynt, yn cefnogi awgrym a wnaed yn ystod cyfweiliadau â rhanddeiliaid ei bod hi'n bosibl y bydd yn dal angen cefnogaeth hyd yn oed os yw unigolion wedi llwyddo i symud yn ôl i gyflogaeth, gyda'r bwriad o'u cefnogi i'r gyflogaeth orau bosibl.

Cymharu swydd bresennol â'r un flaenorol

- 7.27 Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg rannu eu barn am rolau eu swydd cyn ac ar ôl ReAct, gan gynnwys a oedd yn well ganddynt eu swydd bresennol na'r un a oedd ganddynt cyn i honno gael ei dileu. Nododd cyfanswm o 43 y cant fod yn well ganddynt eu rôl bresennol, ond nododd 57 y cant nad felly'r achos (sylfaen=903).
- 7.28 Felly, er bod canran cyfranogwyr ReAct sy'n symud i gyflogaeth yn ganlyniad cadarnhaol, gall fod yn destun pryder fod cyfran fawr ohonynt yn dweud bod yn well ganddynt eu swydd flaenorol. Fodd bynnag, y dehongliad mwy cadarnhaol yw bod cyfran uchel o ymatebwyr wedi nodi bod yn well ganddynt eu cyflogaeth newydd.
- 7.29 Mae cyfweiliadau manwl â chyfranogwyr yn awgrymu bod y rhesymeg sy'n sail i ffafrio eu rôl flaenorol yn cynnwys ffactorau megis tâl (fel y trafodwyd eisoes), oriau gweithio afreolaidd, ynghyd ag ymdeimlad bod unigolion bellach mewn rôl ar lefel is nag oeddent o'r blaen:

"Rwy'n teimlo fy mod i wedi mynd i lawr (yn hytrach nag i fyny) oherwydd toriadau economaidd, ac fe gawson ni lawer o arian o Ewrop. Ond yn fy oedran i, pan fo oedran yn gallu mynd yn eich erbyn, roedd yn rhaid i mi ei chymryd. Yn bendant, roedd yn well gen i fy swydd flaenorol ac roedd gen i dîm mawr. Nawr mae gen i dîm ychydig yn llai ac nid oes rhaid i mi wneud pethau strategol nac unrhyw rai o'r pethau rheolwr prosiect, gan fod fy rheolwr llinell yn gwneud hynny."

"Rwy'n gweithio mewn ffatri ar hyn o bryd ar gyflog isel, cryn dipyn yn llai o arian nag yr oeddwn yn ei ennill o'r blaen. Nid wyf yn rheolwr hyfforddi, dim ond yn gweithredu'r peiriannau."

"Yn fan'no roeddwn yn rheolwr ac yn adrodd i'r cyfarwyddwr cyllid. Nawr rydw i ymhellach i lawr y llinell. Yno, roedd fy swydd yn fwy strategol a nawr rydw i'n fwy ymarferol. Mae yna rai rhannau, fel rhoi cyngor strategol, ond yn bennaf mae'n golygu llusgo offer ac iPads o gwmpas y lle. Roedd fy swydd yn ymwneud llawer

mwy â chynllunio ac adroddiadau o'r blaen ac roeddwn i'n gyfrifol am sicrhau bod y systemau yn rhedeg."

- 7.30 Ar y llaw arall, amlygodd y cyfweiliadau manwl y ffaith ei bod yn well gan gyfran o'r cyfranogwyr eu cyflogaeth newydd. Cyflwynwyd sawl rheswm am hyn, gan gynnwys tâl uwch, oriau gwaith mwy hyblyg, anfodlonrwydd â'u rôl neu sefydliad blaenorol, ac, unwaith eto, gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith:

"Mae'n eithaf tebyg – mae yna lawer o sgiliau trosglwyddadwy. Yr un gwahaniaeth yw bod llawer mwy o waith cynllunio ar gyfer y dyfodol yn gysylltiedig â'r swydd hon, tra bod fy un blaenorol yn eithaf ymatebol. Ond dwi'n mwynhau dysgu sut mae pethau'n gweithio'n wahanol yma. Yn gyffredinol roeddwn yn anfodlon ar fy hen swydd o ran y cwmni ei hun a'r rheolwyr, ond nawr dwi'n gweithio i gwmni dwi'n gwybod sy'n gwmni da i weithio iddo."

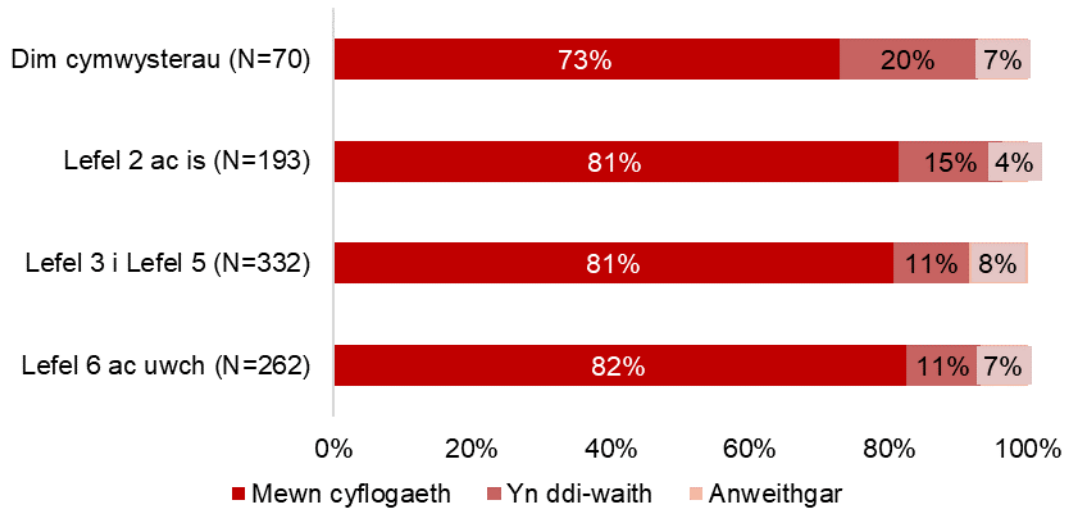
"Byddwn i'n dweud fy mod i'n hapusach ac o dan lai o straen. Mae'n brafiach nawr oherwydd o'r blaen roedd yn rhaid i mi roi hyfforddiant i bobl oedd heb affliw o ddiddordeb ynddo. Mae hefyd yn well oherwydd rydw i bob amser wedi bod eisiau torri fy wythnos yn dri-dau, sef tri diwrnod yn gweithio a dau ddiwrnod yn gwneud yr hyn rydw i eisiau."

"Mae yna lawer mwy o strwythur iddo. Rydw i gartre gyda'r nos, i ffwrdd ar benwythnosau. Mae'n hollol wahanol. Mae fy mywyd y tu allan i'r gwaith yn llawer iachach ac yn fwy pleserus."

Gwahaniaeth yn y canlyniadau yn ôl cymwysterau blaenorol

- 7.31 Mae data'r arolwg yn canfod bod cyfran y cyfranogwyr sy'n mynd i gyflogaeth ar ôl ReAct yn uwch i'r rheiny sydd â lefelau cymwysterau uwch: roedd 73 y cant o gyfranogwyr heb unrhyw gymwysterau blaenorol mewn cyflogaeth o'i gymharu ag 82 y cant o'r rheiny â chymwysterau Lefel 6 neu uwch. Mae nifer gymharol fach yr ymatebwyr yn y categori 'dim cymwysterau' yn golygu serch hynny bod angen cymhwyso'r canfyddiad hwn ac na ellir ei ystyried yn ddibynadwy.

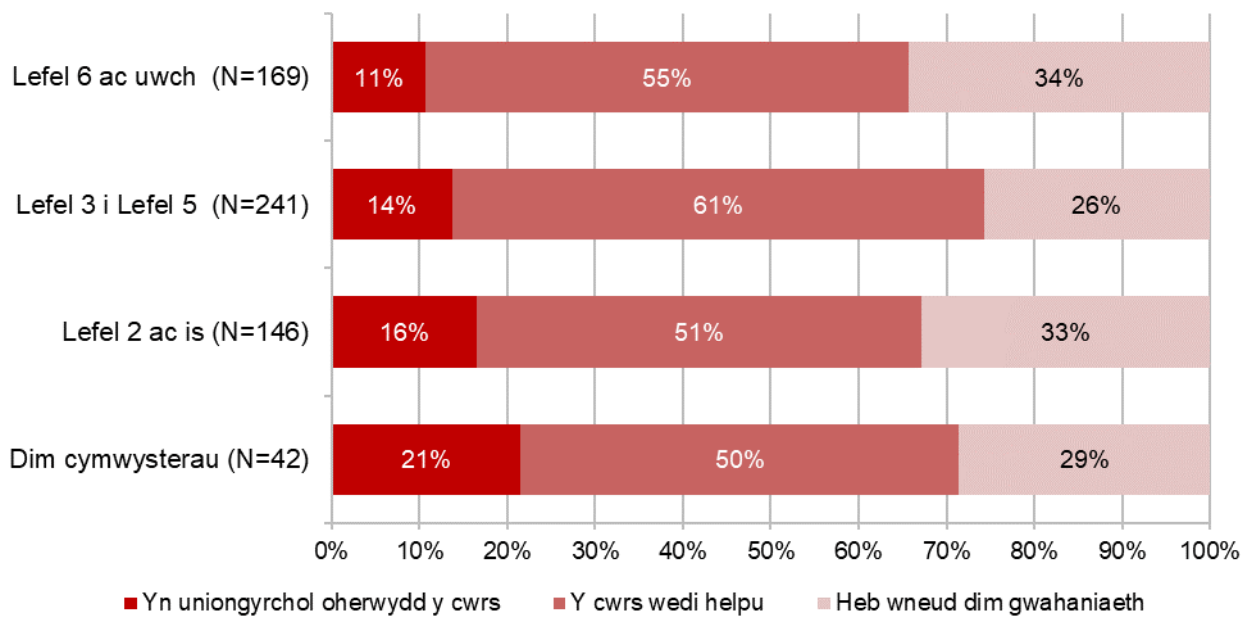
Ffigur 7.5: Canlyniadau wedi'u dadgyfuno yn ôl cymhwyster uchaf



Sylfaen=857

- 7.32 Er bod y canlyniadau ar gyfer y rhai sydd â lefel cymwysterau uwch yn uwch o ran cyfran y cyfranogwyr yn mynd i gyflogaeth yn ogystal â'r cyflog ar gyfartaledd yn dilyn dileu swydd, nid oes digon o dystiolaeth i roi dealltwriaeth i ba raddau y mae cefnogaeth ReAct yn ysgogi'r canlyniadau ar gyfer pob un o'r carfanau hyn.
- 7.33 Drwy ofyn i'r cyfranogwyr nodi eu hunain beth yw effaith y gefnogaeth, ceir rhyw ddarlun o effeithiolrwydd ReAct wrth gymharu'r rhai sydd â chymwysterau ar lefelau gwahanol. Fel y dengys Ffigur 7.6 (isod), mae tuedd gyffredinol bod y rhai â lefel cymwysterau uwch yn canfod bod ReAct wedi cael llai o effaith na'r rhai â chymwysterau lefel is. Maentumiai cyfanswm o 21 y cant o'r rheiny â dim cymwysterau ac 16 y cant o'r rheiny â'u cymhwyster uchaf yn Lefel 2 neu is eu bod wedi canfod swydd 'yn uniongyrchol oherwydd y cwrs' o gymharu ag 11 y cant o'r rheiny â chymwysterau uwch (Lefel 6 neu uwch).

Ffigur 7.6: Barn cyfranogwyr am effaith ReAct ar ganlyniadau cyflogaeth wedi'u dadgyfuno yn ôl lefel cymhwyster uchaf



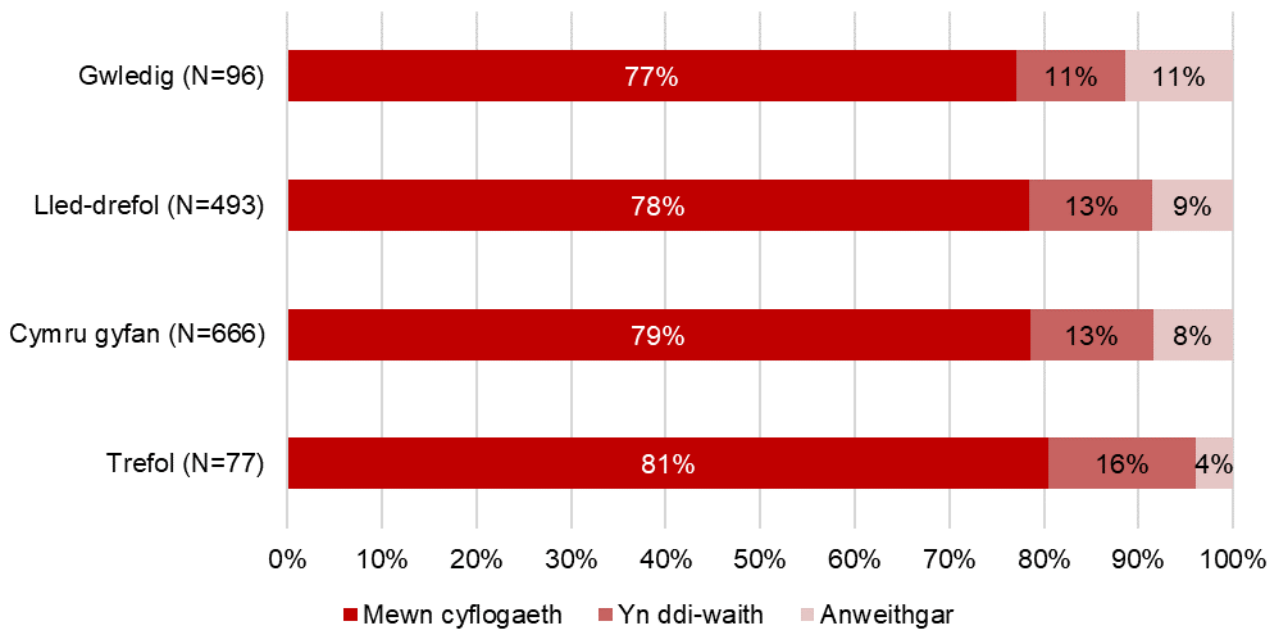
- 7.34 O bwyso a mesur barn y cyfranogwyr, er bod canlyniadau'n 'well' i'r rheini sydd â lefel cymwysterau uwch, gellid ystyried bod ReAct o bosibl wedi bod â rhan llai pwysig wrth sicrhau canlyniadau i'r rheini â lefel cymwysterau uwch nag i unigolion â lefel cymwysterau is. Gall ymchwil bellach, gan ddefnyddio grwpiau gwrthffeithiol sy'n cyfateb yn briodol, roi dealltwriaeth bwysig am y maes hwn.

Gwahaniaeth yn y canlyniadau yn ôl lleoliad

- 7.35 Cafodd data'r canlyniadau o'r arolwg hefyd ei groesdablu yn erbyn lleoliad cyfranogwyr, a ddosbarthwyd yn 'drefol', 'lled-drefol' a 'gwledig'.¹³ Fel y dengys Ffigur 7.7 (isod), mae canlyniadau 'mewn cyflogaeth' ychydig yn uwch i gyfranogwyr mewn ardaloedd 'trefol' nag mewn ardaloedd 'gwledig' a 'lled-drefol'. Nid yw'r gwahaniaethau yn sylweddol, ond esboniad tebygol am y canlyniadau cyflogaeth uwch mewn ardaloedd trefol yw'r nifer uwch a'r ystod ehangach o gyfleoedd cyflogaeth yn yr ardaloedd hynny.

¹³ Yn ôl [Eurostat](#), mae 'trefol' yn cyfeirio at ddinasoedd neu ardaloedd poblog iawn; mae 'lled-drefol' yn cyfeirio at drefi a maestrefi neu ardaloedd sydd â dwysedd canolraddol; ac mae 'gwledig' yn cyfeirio at ardaloedd tenau eu poblogaeth.

Ffigur 7.7: Canlyniadau ar y cam chwe mis, wedi'u croesdablu yn ôl lleoliad



Sylwer: mae 'Cymru gyfan' ond yn cynnwys ymatebion lle mae gwybodaeth am leoliad daearyddol yr ymatebydd yn hysbys

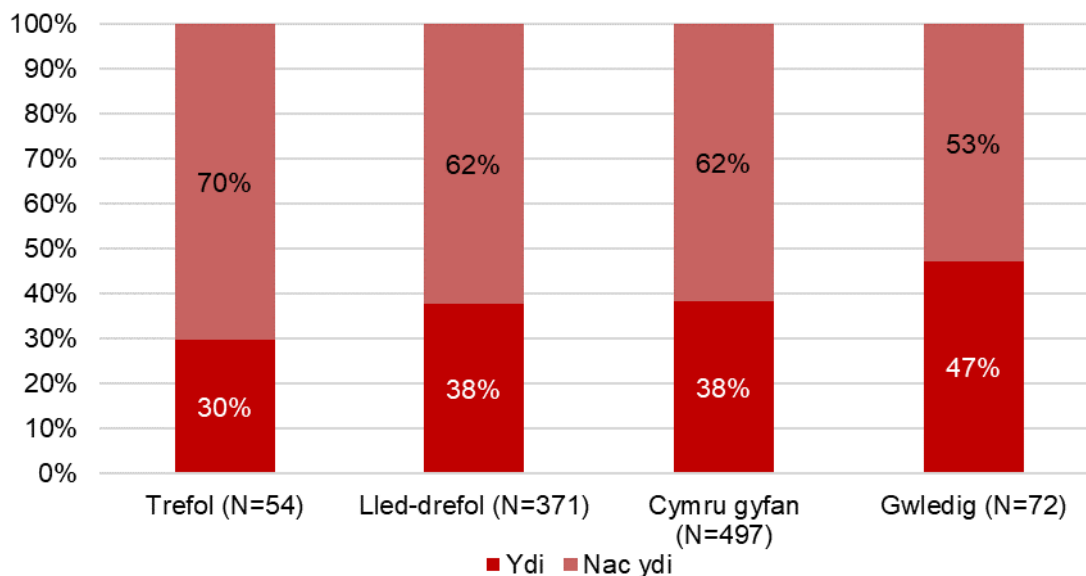
- 7.36 Fel y dengys Tabl 7.5, mae'r rhwystrau rhag mynd i gyflogaeth fel y nodwyd gan gyfranogwyr hefyd yn amrywio yn ôl lleoliad. Mae'n bosibl nad yw'n syndod mai 'dim swyddi addas lle rydych yn byw' oedd y rhwystr a nodwyd amlaf mewn ardaloedd gwledig, er mai dim ond y pumed rhwystr a nodwyd amlaf ydoedd mewn ardaloedd lled-drefol; nid yw'n ymddangos o gwbl ymhlith y pum rhwystr pennaf mewn ardaloedd trefol. Mae hyn yn arwydd o sut mae daearyddiaeth yn dylanwadu ar ymyrraeth cyflogaeth fel ReAct.

Tabl 7.5: Rhwystrau i gyflogaeth, cyn ReAct, yn ôl lleoliad

	Gwledig (N=71)	Lled-drefol (N=322)	Trefol (N=56)
Rhwyrstr pennaf	Dim swyddi addas lle rydych yn byw (55 y cant)	Heb y cymwysterau cywir (44 y cant)	Heb y cymwysterau cywir (46 y cant)
Ail rwystr pennaf	Heb y cymwysterau cywir (49 y cant)	Heb y sgiliau iawn (39 y cant)	Heb y sgiliau iawn (38 y cant)
Trydydd rhwystr pennaf	Heb y sgiliau iawn (44 y cant)	Anodd cael gwaith addas (31 y cant)	Anodd cael gwaith addas (30 y cant)

- 7.37 Adlewyrchiad o hyn o bosibl yw bod symud rhwng rolau swyddi ar ôl cael cefnogaeth trwy ReAct fel petai'n fwy cyffredin i gyfranogwyr mewn ardaloedd trefol nag mewn rhai gwledig, fel y dangosir yn Ffigur 7.8 isod.

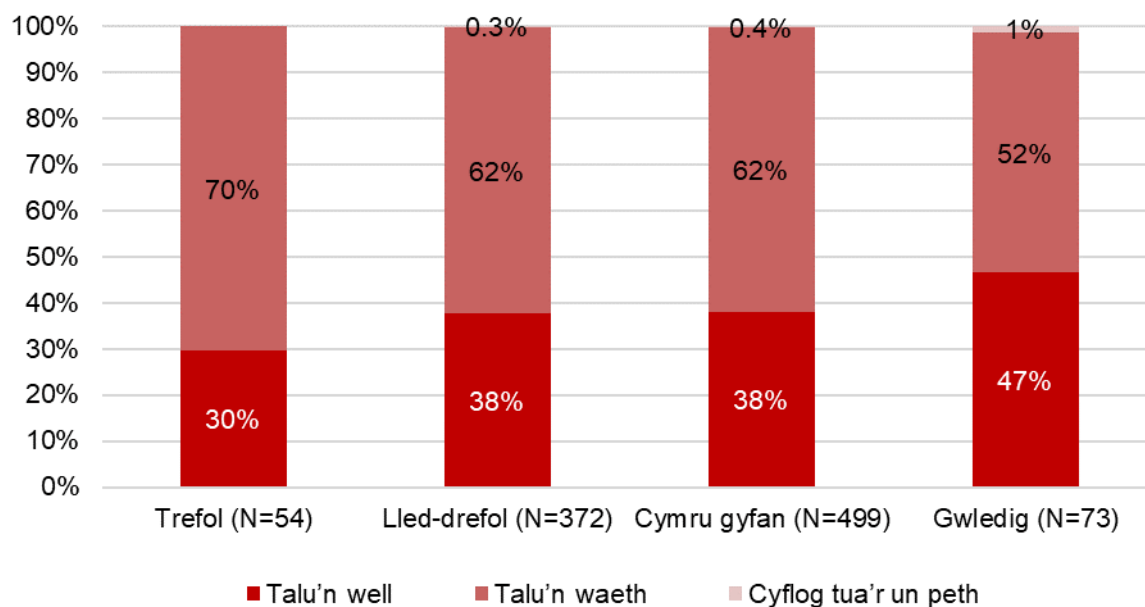
Ffigur 7.8:A yw eich swydd bresennol yn yr un rôl neu alwedigaeth â'r un a oedd gennych yn union cyn cymryd rhan yn ReAct?



Sylwer: mae 'Cymru gyfan' ond yn cynnwys ymatebion lle mae gwybodaeth am leoliad daearyddol yr ymatebydd yn hysbys.

7.38 Ar yr un pryd, mae data'r arolwg fel petai'n dangos bod cyfran uwch o unigolion wedi symud i rolau â chyflog gwell yn dilyn cefnogaeth ReAct mewn ardaloedd gwledig nag mewn rhai trefol a lled-drefol, fel y dangosir yn Ffigur 7.9 isod.

Ffigur 7.9:Newid mewn cyflog cyn ac ar ôl ReAct, wedi'i ddadgyfuno yn ôl lleoliad



Sylwer: mae 'Cymru gyfan' ond yn cynnwys ymatebion lle mae gwybodaeth am leoliad daearyddol yr ymatebydd yn hysbys.

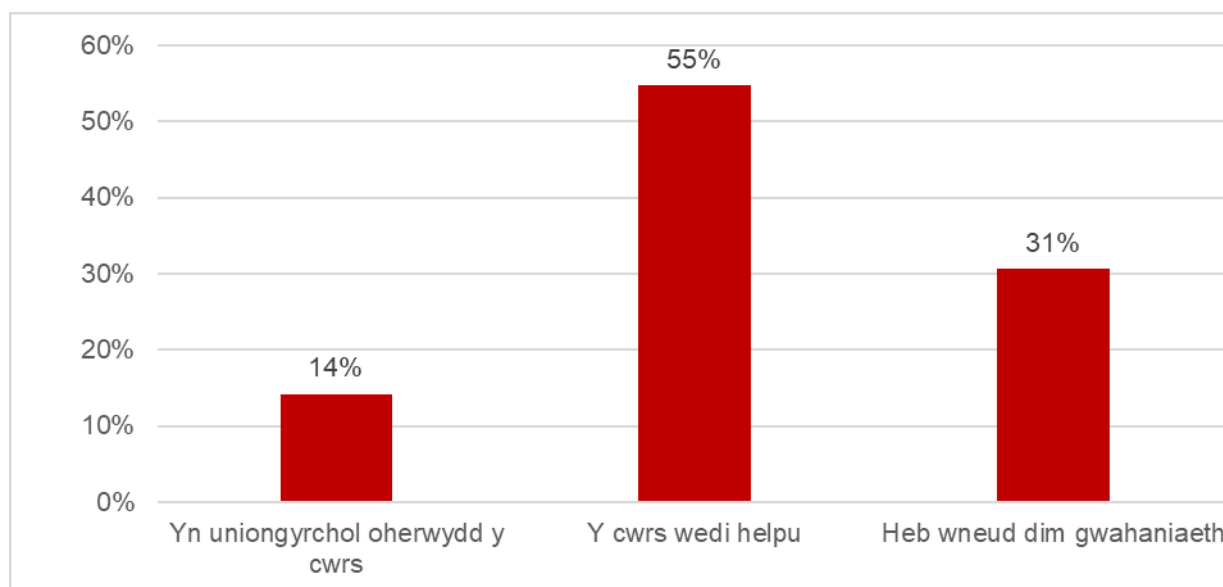
Ychwanegedd a difuddiant

- 7.39 Er mwyn asesu effaith ymyrraeth mae'n bwysig gweld pa rai o'r canlyniadau a arsylwyd a fyddai wedi digwydd beth bynnag. Mae Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM yn nodi bod effaith sy'n deillio o ymyrraeth yn ychwanegol os na fyddai wedi digwydd heb yr ymyrraeth:
- “Mae [ychwanegedd] yn gynydd gwirioneddol mewn gwerth cymdeithasol na fyddai wedi digwydd yn absenoldeb yr ymyrraeth sy'n cael ei gwerthuso.”¹⁴
- 7.40 Difuddiant yw'r term a ddefnyddir i ddisgrifio effeithiau ymyrraeth a fyddai wedi digwydd hyd yn oed pe na bai cefnogaeth wedi'i darparu; er enghraifft, byddai unigolyn a gefnogir wedi dod o hyd i gyflogaeth pe byddent wedi cael y gefnogaeth a roddwyd ai peidio. Yn anochel, gyda'r math o gefnogaeth a gynigir trwy ReAct, bydd rhywfaint o ddifuddiant o'r ymyrraeth.
- 7.41 Fel y nodwyd ym Mhennod 3, mae gwerthusiadau blaenorol o raglen ReAct wedi canfod bod difuddiant uchel yn gysylltiedig â llinynnau cymhorthdal cyflogaeth a hyfforddiant mewn gwaith y rhaglen; mewn geiriau eraill, byddai'r bobl wedi cael eu cyflogi neu eu hyfforddi beth bynnag. Cytunir yn gyffredinol hefyd ar y mater hwn yn y llenyddiaeth ehangach. Fodd bynnag, ni chyflwynwyd unrhyw newidiadau mewn ymateb i'r canfyddiadau hyn. Oherwydd hynny, archwiliwyd y mater eto fel rhan o'r gwerthusiad hwn.
- 7.42 Heb nodi sefyllfa wrthffeithiol gadarn megis grŵp rheoli, nid yw'n bosibl mesur faint o'r ymatebwyr i'r arolwg a fyddai wedi dod o hyd i gyflogaeth beth bynnag. Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg a'r cyfweiliadau manwl roi barn ar ddylanwad y cwrs hyfforddi a wnaed ar gyflawni'r canlyniad a nodwyd ganddynt. Mae hyn yn rhoi rhywfaint o arwydd o ychwanegedd.
- 7.43 I grynhoi, awgryma'r dystiolaeth a gasglwyd fod ReAct wedi cael rhywfaint o effaith ar ganlyniadau cyflogaeth. Fodd bynnag, byddai dull mwy cadarn o edrych ar y sefyllfa wrthffeithiol wedi rhoi dealltwriaeth fwy cynhwysfawr ynghylch beth yw'r effaith hon. Trafodir y mater hwn ymhellach ym Mhennod 10.
- 7.44 Fel y dengys Ffigur 7.10 (isod), teimlai 14 y cant o'r rheiny sydd mewn cyflogaeth ar hyn o bryd fod ReAct wedi cael effaith uniongyrchol ar eu canlyniad cyflogaeth. Nododd cyfran lawer mwy o'r garfan (55 y cant) fod ReAct yn rhywbeth a oedd wedi

¹⁴ [Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM](#)

eu *helpu* i gael gwaith, tra oedd 31 y cant wedi dweud nad oedd wedi gwneud unrhyw wahaniaeth i'w canlyniad cyflogaeth.

Ffigur 7.10: Barn cyfranogwyr ynghylch i ba raddau y cafodd y cwrs effaith ar ganlyniadau cyflogaeth



Sylfaen=733

- 7.45 Roedd y cyfranogwyr a ddywedodd mewn cyfweiliad manwl fod y cwrs wedi helpu eu canlyniadau cyflogaeth wedi sôn am resymau megis gallu ennill cymwysterau cydnabyddedig ar gyfer sgiliau a oedd ganddynt eisoes, deall yn well yr hyn sy'n ddymunol i gyflogwyr, a mwy o hyder yn eu galluoedd eu hunain:

“Rydw i wedi elwa’n fawr iawn ohono, o ran fy nghyflogadwyedd a fy hyder. Rwy’n teimlo pan gaf fy nghyfweld, mae’r cymwysterau yn creu argraff ar bobl a gallaf siarad am yr hyn maen nhw’n ei gynnwys. O’r ddwy swydd rydw i wedi’u cael ers yr hyfforddiant, rwy’n bendant yn teimlo ei fod wedi cael y swyddi hynny i mi.”

“Hwnnw gafodd y swydd i mi, fe roddodd linell gymorth i mi hefyd a hyder. Roedd cael rhywun yno i siarad efo nhw yn beth da iawn ac fe wnaethant helpu i roi trefn ar bethau yn fy mhen, felly dyna’r peth gorau mewn gwirionedd. Hebdo, rwy’n amau a fyddai gen i fy swydd, oherwydd y sgiliau na’r hyder. Gallai hefyd wedi arwain at ysgariad.”

“Fe wnaeth e helpu fi i rwydweithio ac fe ges i swydd yn syth o’r hyfforddiant gyda rhywun y gwnes i eu cyfarfod ar y cwrs, a allai arwain at waith pellach yn y dyfodol. Roedd yr holl hyfforddiant yn ysbrydoledig iawn ac fe wnes i deimlo fy mod i wedi cael dechrau da.”

7.46 I'r cyfranogwyr hynny a ddywedodd eu bod wedi gallu sicrhau cyflogaeth o ganlyniad uniongyrchol i'r cwrs, roedd eu rhesymau yn cynnwys ennill profiad mewn sectorau a diwydiannau a oedd yn wahanol i unrhyw beth a wnaethant o'r blaen, ennill sgiliau a oedd yn caniatáu iddynt ddod yn gystadleuol yn y farchnad swyddi, a chael cymwysterau y mae eu cyflogwr presennol yn eu hystyried yn hanfodol:

"Dydw i ddim yn meddwl y byddwn wedi cael swydd arall, oherwydd maen nhw bob amser yn gofyn am y sgiliau hyn. Roedd cyflogwyr wir yn dangos diddordeb ynddynt ac roeddent yn diystyru fy hen gymwysterau."

"Hebdo fyddwn i ddim wedi gallu cystadlu am y swydd heb sôn am gael fy nghyflogi, gan nad oedd gen i'r meini prawf hanfodol. Heb hynny byddai fy incwm wedi bod yn llai a byddai fy ffordd o fyw wedi gorfod newid."

"Roedd ReAct yn wych gan ei fod wedi rhoi modd i mi fynd ar y blaen ar ôl i fy swydd gael ei dileu. Gallwn fod wedi eistedd yn ôl a gobeithio y byddai pethau'n gweithio allan, ond oherwydd ReAct, doedd dim rhaid i mi wneud hynny. O ran yr hyfforddiant ei hun, roedd yn fyr a blasus, dim ond wythnos o gwrs, a dyna'n union yr oeddwn ei angen."

7.47 Roedd rhai o'r ymatebwyr a ddywedodd fod yr hyfforddiant 'wedi helpu' (ond heb arwain yn uniongyrchol at gyflogaeth) heb symud eto i'r swydd yr oeddent ei eisïau yn y pen draw, ar ôl derbyn yr hyn y gellid ei ddisgrifio yn 'swydd dros dro' (yn fwyaf tebygol oherwydd gorfod mynd yn ôl i gyflogaeth cyn gynted â phosibl). Ar ben hynny, nodwyd ffactorau eraill i fod yn bwysicach wrth ddod o hyd i swydd na'r hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct, e.e. eu profiad gwaith blaenorol a'r set sgiliau oedd ganddynt eisoes:

"Does gyda fi ddim digon o gymwysterau. Fel person mae wedi gwneud llawer i mi, ond o ran fy helpu i gael swydd dyw e ddim wedi bod yn llawer."

"Fe wnes i elwa o'r hyfforddiant ond, ar ôl ei wneud, prin iawn yw'r adegau rydw i wedi defnyddio'r sgiliau hynny, felly dyw e ddim wedi effeithio ar gael cyflog gwell."

"Mewn rhai ffyrdd mi fyddwn i wedi cael y swydd, ond mae'n dal yn ddyddiau cynnar yn y swydd hon. Mae wedi rhoi'r opsiwn imi roi cynnig ar wahanol bethau yn y dyfodol. Mewn un ffordd byddwn wedi cael y swydd beth bynnag, ond mae'n mynd i'w gwneud hi'n haws gwneud y gwaith ei hun."

"Ni allaf feddwl y byddai'n wahanol o gwbl. Petawn i wedi dewis y cwrs rydw i'n ei wneud nawr bryd hynny, byddwn wedi cymryd camau bras ymlaen, ond chefais i

ddim fy nghyfeirio at yr un hwnnw. Cefais fy nghyfeirio at rywbeth a oedd yn wastraff amser.”

- 7.48 Roedd y canfyddiadau yn debyg ar gyfer yr unigolion hynny a ddaeth yn hunangyflogedig yn dilyn y gefnogaeth a ariannwyd trwy ReAct, gyda 14 y cant o ymatebwyr yn priodoli hyn yn uniongyrchol i'r cwrs a ariannwyd gan ReAct, 57 y cant yn nodi bod y cwrs wedi helpu, a 17 y cant yn nodi na wnaeth unrhyw wahaniaeth (sylfaen=179).
- 7.49 Yn gyfan gwbl, cynhaliwyd 12 o gyfweiliadau manwl gydag unigolion a oedd wedi dewis dod yn hunangyflogedig ar ôl i'w swydd gael ei dileu ac wedi cael cymorth ReAct er mwyn helpu gyda'r trawsnewid hwn gan ychwanegu gwybodaeth a galluoedd newydd angenrheidiol at eu set sgiliau:
- “Allwn i ddim gwneud hebddo nawr. Mae'n golygu y gallaf drin mwy o bobl a rhoi canlyniadau gwell [...] mae hefyd yn gwneud i mi deimlo'n fwy cyfforddus yn fy ngwaith ac mae'n golygu bod cwsmeriaid yn teimlo'n dawelach eu meddwl wrth gael triniaeth.”
- 7.50 Trafodwyd difuddiant ac ychwanegedd yn helaeth gyda nifer o randdeiliaid yn ystod cyfweiliadau. Yn gyffredinol, roedd cynghorwyr Gyrfa Cymru yn cydnabod y byddai o leiaf cyfran o'r unigolion yr oeddent yn eu cynghori wedi dod o hyd i gyflogaeth heb y gefnogaeth a gawsant. Canfu arolwg ar-lein 2017 o staff Gyrfa Cymru fod 19 o'r 81 ymatebydd (24 y cant) yn credu y byddai dros 50 y cant o'r bobl a gefnogwyd ganddynt wedi dod o hyd i'r un lefel o gyflogaeth waeth beth oedd y gefnogaeth a gawsant. Mae'r esboniad a roddir yn cyd-fynd â chanfyddiad yr arolwg i gyfranogwyr, gyda chynghorwyr yn cydnabod bod cefnogaeth ReAct wedi bod o gymorth ond efallai nad oedd yn hanfodol.
- 7.51 Yn ystod y trafodaethau manwl gyda'r cynghorwyr gyrfa, pwysleisiwyd hefyd werth ReAct a'r cyngor a roddwyd wrth gael unigolion i'r 'swydd iawn'.

Sgiliau a chanlyniadau eraill i gyfranogwyr

- 7.52 Fel y dengys Tabl 7.1 (isod), roedd ymatebwyr yr arolwg wedi nodi ystod o ganlyniadau sgiliau yr oeddent wedi'u cyflawni trwy hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct. Y math a nodwyd amlaf oedd y math o 'sgiliau penodol yn ymwneud â math penodol o swydd'. Mae hyn yn cyd-fynd ag adborth gan staff Gyrfa Cymru a nododd fod ReAct yn aml yn cael ei ddefnyddio i helpu unigolion i lenwi bylchau yn y sgiliau sydd eu hangen arnynt ar gyfer swydd benodol.

Table 7.1: Pa rai o'r sgiliau canlynol, os rhai o gwbl, ydych chi'n teimlo eich bod chi wedi'u hennill neu wedi eu gwella yn sgil gwneud ReAct ?

Sgiliau	%
Sgiliau penodol yn ymwneud â math penodol o swydd	76
Sgiliau trefnu	59
Sgiliau datrys problemau	56
Sgiliau cyfathrebu	49
Sgiliau gweithio mewn tîm	45
Llythrennedd cyfrifiadurol/sgiliau TG sylfaenol, megis sgiliau sylfaenol mewn PowerPoint neu Excel	34
Sgiliau trin cwsmeriaid	32
Gweithio â rhifau	32
Darllen	28
Ysgrifennu	26
Sgiliau arwain ac/neu reoli strategol	25
Sgiliau chwilio am swydd	20
Llunio CV neu sgiliau cyfweld	16
Sgiliau'r iaith Saesneg	15
Sgiliau TG arbenigol neu uwch, megis dylunio meddalwedd neu raglennu	12
Sgiliau gwerthu	11
Sylfaen=1,054	

- 7.53 Aeth y cyfweiliadau manwl ati i edrych ar y canlyniadau a gyflawnwyd gan gyfranogwyr ReAct y tu hwnt i gyflogadwyedd a sgiliau. Roedd y 'canlyniadau meddal' a nodwyd yn cynnwys ymdeimlad o'r newydd o 'hyder' a 'hunan-barch' y teimlent iddynt eu colli yn dilyn dileu eu swydd:

"Fe wnaeth helpu gyda hyder a hunan-barch ac i fy nghael allan o'r tŷ. Roedd e'n rhoi rhywbeth i mi edrych ymlaen ato. Roedd gen i bethau roeddwn i eisiau eu gwneud. Rydych chi'n mynd o weithio bum niwrnod yr wythnos i wneud dim byd. Ar ôl i newydd-deb 'bod ar wyliau' bylu, mae'n braf cael rhywbeth i'w wneud."

- 7.54 Dywedodd llawer hefyd eu bod yn teimlo bod eu ffordd o fyw yn gyffredinol wedi bod yn well ers iddynt gael eu cefnogi gan ReAct, a hynny'n gysylltiedig â'r swydd yr oeddent bellach ynddi. Roedd hyn oherwydd ffactorau megis oriau gwaith mwy

hyblyg a llai o straen yn eu swydd newydd. Ar ben hynny, nododd rhai bod cael strwythur yn ôl yn eu bywydau (ers symud yn ôl i gyflogaeth) hefyd wedi gwneud iddynt deimlo'n fwy cadarnhaol:

“Mae wedi bod yn newid cadarnhaol yn fy ffordd o fyw. Mae fy oriau gwaith yn well. Mae gen i swydd iachach. Rwy'n ymwneud â phobl eraill. Mae wir wedi gwella fy mywyd yn fawr. Fe allwn i jest wedi gorffen a gwneud dim, ond mae wedi rhoi ychydig flynyddoedd ychwanegol o waith i mi, a hefyd y cyfle i ennill mwy o arian [...]. Fe roddodd gyfle i mi wneud yr hyfforddiant roeddwn i'n gwybod a fyddai'n arwain at rywle roeddwn i'n gwybod bod swyddi.”

- 7.55 Roedd yn amlwg bod y ‘canlyniadau meddal’ hyn yn mynd y tu hwnt i ddim ond yr unigolyn a gefnogwyd gan ReAct. Trafododd sawl unigolyn sut yr oedd pobl eraill yn eu bywydau wedi gweld budd. Er enghraifft, soniodd unigolion am sut yr oeddent wedi defnyddio eu sgiliau i helpu yn eu cymuned, tra bod eraill wedi gallu helpu eu teulu mewn amrywiol ffyrdd megis darparu gofal plant neu fod yn fwy ymarferol o amgylch y tŷ. Roedd eraill wedyn wedi defnyddio eu profiad i ysbrydoli eraill i wneud hyfforddiant:

“Roedd fy ngwraig hefyd wedi bod eisiau gwneud hyfforddiant tyllino chwaraeon ond ni allai ddod o hyd i gwrs yn agos atom, felly pan wnes i wneud hyfforddiant ReAct mi benderfynodd hithau ddod gyda mi a gwneud ei hyfforddiant yno hefyd.”

Casgliad

- 7.56 Canfu'r arolwg mai'r rhwystrau i gyflogaeth a nodwyd amlaf gan ymatebwyr yr arolwg oedd ‘heb y cymwysterau cywir’ (45 y cant) a ‘heb y sgiliau iawn’ (44 y cant). Mae'n bosibl nad yw hyn yn ganlyniad sy'n synnu mewn arolwg o unigolion sydd wedi bod yn ddi-waith, ond mae'n cefnogi'r rhesymeg sylfaenol dros ReAct, gan gadarnhau'r safbwyntiau a fynegwyd gan randdeiliaid (fel y trafodwyd ym Mhennod 6).
- 7.57 Mae'r ffaith bod mwyafrif llethol yr ymatebwyr wedi symud i gyflogaeth cyn pen chwe mis ar ôl diwedd y cwrs hyfforddi yn amlwg yn gadarnhaol, felly hefyd y ffaith bod y swyddi hynny'n llawn amser yn y mwyafrif o achosion.
- 7.58 Mewn sawl achos mae'r rolau a'r sectorau y mae pobl yn gweithio ynddynt wedi newid ers i'w swydd gael ei dileu, weithiau mewn ffordd gadarnhaol ac weithiau mewn ffordd negyddol. Ar yr ochr gadarnhaol, nododd ymatebwyr eu bod wedi cael cyflogaeth ar gyflog uwch na'u rôl flaenorol, a'u bod yn mwynhau eu rôl newydd yn fwy na'u hen un. Roedd y cyfweiliadau manwl, yn enwedig, wedi tanlinellu'r fantais i'w

bywyd a'u gwaith i rai ohonynt yn sgil newid eu galwedigaeth ers i'w swydd gael ei dileu, ac mae'n glir bod cefnogaeth ReAct mewn sawl achos wedi helpu i hwyluso'r newidiadau hynny.

- 7.59 Mewn achosion eraill, fodd bynnag, roedd y newid wedi bod yn negyddol, gydag unigolion yn nodi eu bod bellach yn cael eu talu llai nag yr oeddent o'r blaen a bod yn well ganddynt eu swydd flaenorol. Mae'n debyg bod hyn yn anochel mewn sefyllfa lle mae pobl wedi colli eu swyddi yn anwifoddol. Mewn trafodaethau, roedd cynghorwyr Gyrfa Cymru bob amser yn awyddus i bwysleisio nad oes gan rai unigolion unrhyw ddewis ond derbyn y swydd gyntaf a gynigir iddynt, gan fod angen iddynt greu incwm.
- 7.60 Yn aml nid yw'r swydd honno'n cyfateb i'r swydd yr oedd ganddynt yn flaenorol ac/neu nid yw'n defnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn llawn. Yn fwy na hynny, ni wneir y gorau o'u hallbwn economaidd mewn sefyllfaoedd o'r fath. Felly, mewn amgylchiadau lle byddai cefnogaeth o'r fath (h.y. hyfforddiant) yn fuddiol i'w rhagolygon gyrfa, gallai fod yn briodol ystyried cynnig cefnogaeth ReAct i unigolion sydd wedi colli eu swydd hyd yn oed os ydynt wedi dod o hyd i gyflogaeth yn syth wedyn.
- 7.61 Diddorol yw sylwi ar y canfyddiad bod cyfranogwyr hŷn yn fwy tebygol o fod wedi gweld mwy o ostyngiad yn eu cyflog. Un dehongliad posibl o'r canfyddiad hwn yw bod cyfranogwyr yn y grŵp oedran hŷn yn ei chael hi'n anoddach dod o hyd i gyflogaeth debyg yn dilyn dileu swydd.
- 7.62 Eto, mae nifer o ffactorau eraill yn debygol o gael dylanwad: efallai eu bod yn llai hyblyg o ran lleoliad eu cyflogaeth na'r rhai iau, neu efallai iddynt gael pecyn dileu swydd mwy hael. Ni allwn ond dyfalu ar y mater hwn.
- 7.63 Mae nifer o ganfyddiadau yn y bennod hon sy'n awgrymu bod lefel y cymwysterau sydd gan unigolyn yn dylanwadu nid yn unig ar eu rhwystrau canfyddedig i gyflogaeth ond hefyd, ac yn bwysicach efallai, ar ganlyniad y gefnogaeth a gawsant gan ReAct. Awgryma canfyddiadau'r arolwg, er bod y canlyniadau yn 'well' i'r rheini sydd â lefel cymwysterau uwch (h.y. eu bod yn fwy tebygol o ddod o hyd i swydd), efallai bod ReAct yn chwarae rhan llai pwysig wrth ysgogi canlyniadau o'r fath i rai sydd â lefel cymwysterau uwch nag i'r unigolion hynny â chymwysterau lefel is. Hynny yw, mae'r gefnogaeth yn fwy gwerthfawr i'r rheini sydd â lefelau cymwysterau is. Gallai ymchwil bellach, gan ddefnyddio grwpiau gwrthffeithiol sy'n cyfateb yn briodol, roi dealltwriaeth bwysig am y maes hwn.

- 7.64 Er mwyn asesu effaith ymyrraeth mae'n bwysig nodi pa rai o'r canlyniadau a arsylwyd a fyddai wedi digwydd beth bynnag. Heb nodi sefyllfa wrthffeithiol gadarn megis grŵp rheoli, nid yw'n bosibl mesur faint o'r ymatebwyr i'r arolwg a fyddai wedi dod o hyd i gyflogaeth beth bynnag, fel y trafodir yn fanylach ym Mhennod 10. Mae data o'r arolwg a'r cyfweiliadau manwl serch hynny yn rhoi rhyw awgrym yn hyn o beth, gan y gofynnwyd i'r ymatebwyr roi barn ar ddylanwad y cwrs hyfforddi ar gael canlyniad cyflogaeth.
- 7.65 Dywedodd lleiafrif (14 y cant) fod yr hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct wedi cael effaith *uniongyrchol* ar y ffaith eu bod wedi gallu cael cyflogaeth. Mae'n bwysig nodi nad yw hyn yn syndod o bosibl wrth ystyried bod hwn yn grŵp o bobl sydd wedi bod mewn cyflogaeth yn ddiweddar, yn ogystal â chofio'r amodau economaidd cymharol gadarnhaol y darparwyd y gefnogaeth ynddynt. Yn fwy perthnasol, efallai, yw'r ffaith bod mwy na hanner yr ymatebwyr (55 y cant) wedi nodi bod hyfforddiant galwedigaethol yn rhywbeth a oedd wedi eu *helpu* i fynd i gyflogaeth, er bod 31 y cant wedi nodi nad oedd wedi gwneud gwahaniaeth o gwbl i'w canlyniad cyflogaeth. Gallwn gasglu o hyn bod ReAct wedi bod â rhan gadarnhaol wrth esgor ar y canlyniadau cyflogaeth a nodwyd, yn enwedig pan oedd gan yr unigolyn dan sylw gymwysterau is.

Astudiaethau achos o unigolion a gefnogwyd

- 7.66 Mae tair astudiaeth achos am unigolion a gefnogwyd gan ReAct i'w gweld mewn adroddiad ar wahân, sef 'Gwerthusiad o Raglen ReAct III: Astudiaethau Achos'. Mae'r astudiaethau achos yn seiliedig ar gyfweiliadau manwl a gynhaliwyd ar gyfer y gwerthusiad, a dewiswyd yr unigolion penodol hyn oherwydd eu bod oll yn adlewyrchu unigolion sydd wedi ymgysylltu â ReAct er mwyn cael gwahanol fathau o gyflogaeth. Mae'r astudiaethau achos hyn yn canolbwyntio ar:

- Dewi, a ddefnyddiodd ei hyfforddiant i gael cyflogaeth amser llawn,
- Helen, a ddefnyddiodd ei hyfforddiant i gael cyflogaeth ran-amser, a
- Paul, a ddefnyddiodd y gefnogaeth a gafodd gan ReAct i'w helpu i sefydlu ei fusnes ei hun.

Maent yn adlewyrchu nifer o'r materion allweddol a drafodir yn y bennod hon.

8. Canlyniadau ar gyfer busnesau a gefnogwyd

Prif bwyntiau

- Canfu arolwg y gwerthusiad fod rhai busnesau wedi gwneud cryn ddefnydd o'r gefnogaeth a oedd ar gael, gyda llond llaw o ymatebwyr wedi recriwtio mwy na 10 o weithwyr trwy gefnogaeth ReAct. Roedd y mwyafrif wedi recriwtio un unigolyn.
- Yn gyffredinol, nid yw'n syndod o bosibl mai'r prif fudd i sefydliadau a oedd yn cyflogi recriwtiaid trwy gyfraniad cyflog ReAct oedd cael cymorth ariannol gyda chyflogau.
- Er nad oedd cyfran fawr o'r ymatebwyr wedi sôn am unrhyw ganlyniadau pellach yn sgil y gefnogaeth a gawsant, pan gafwyd ymateb roedd y budd a ddisgrifiwyd gan y busnesau (microfusnesau fel arfer) yn sylweddol.
- Roedd 16 o 70 ymatebydd yr arolwg busnes wedi defnyddio elfen CHiG ReAct. Y prif reswm dros beidio â gwneud cais am CHiG oedd nad oedd angen hyfforddiant ychwanegol ar yr unigolyn dan sylw.
- Pan ofynnwyd iddynt hunanasesu'r gwahaniaeth yr oedd CRiG wedi'i wneud i'w penderfyniad, byddai mwyafrif y busnesau (44/60) yn debygol o fod wedi cyflogi recriwtiaid heb y gefnogaeth a gawsant, ac o'r rhain roedd bron i draean (19/60) yn nodi y byddent wedi bod yn debygol *iawn* o wneud hynny.
- Pan ofynnwyd i fuddiolwyr elfen CHiG ReAct a fyddent wedi darparu'r hyfforddiant a ariannwyd heb gefnogaeth CHiG, atebodd 13 o'r 16 y byddent wedi darparu rhywfaint ohono o leiaf, ac o'r rhain roedd chwech yn nodi y byddai'r holl hyfforddiant wedi cael ei ddarparu beth bynnag.

Cyflwyniad

- 8.1 Mae'r bennod hon yn trafod canfyddiadau'r ymgynghoriadau a gynhaliwyd fel rhan o'r broses werthuso gyda busnesau a gefnogwyd gan ReAct. Mae'n seiliedig ar ddata a gasglwyd trwy arolwg o fusnesau a gefnogwyd (N=70) a thrwy gyfweiliadau manwl, lled-strwythuredig a gynhaliwyd gyda sampl lai o gyflogwyr (N=8).
- 8.2 Rhaid nodi'r maint sampl a drafodir yn y bennod hon gan ei bod yn gymharol fach. Mae'n golygu bod y canfyddiadau, er eu bod yn haeddu sylw, yn llai dibynadwy nag y byddent pe bai'r sampl wedi bod yn fwy o faint. Fel y nodwyd ym Mhennod 2 (Methodoleg), roedd maint bach y sampl wedi digwydd oherwydd i lai o fusnesau na'r disgwyl gymryd rhan yn y rhaglen, a oedd wedyn wedi arwain at beidio cynnal yr ail don o ymgynghoriadau a gynlluniwyd â busnesau fel rhan o'r gwerthusiad.

8.3 Mae dadansoddiad o broffil ymatebwyr yr arolwg i'w weld (eto) yn Atodiad D, a dyma'r prif bwyntiau:

- Roedd ymatebwyr ar y cyfan yn fusnesau llai o faint, gyda 50 y cant (35/70) ohonynt wedi'u categoreiddio yn ficrofentrau (sef yn cyflogi llai na 10 o bobl)
- Roedd ymatebwyr wedi'u gwasgaru ar draws ystod o sectorau a ledled ardaloedd awdurdodau lleol Cymru

Canlyniadau ar gyfer busnesau a gefnogwyd

Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (CRiG)

8.4 Fel y dengys Tabl 8.1, ar gyfartaledd 1.6 o weithwyr cyflogedig oedd gan y busnesau a ymatebodd a ddefnyddiodd CRiG i recriwtio, a'r mwyafrif ohonynt wedi cymryd un gweithiwr (83 y cant). Roedd dau gyflogwr wedi cyflogi 10 neu fwy o weithwyr, gydag un cyflogwr yn recriwtio 15 unigolyn. Mae hyn yn dangos i ba raddau y mae rhai busnesau wedi defnyddio'r gefnogaeth sydd ar gael.

Tabl 8.1:Faint o bobl ydych chi wedi'u recriwtio ers 2015 a ReAct yn cyfrannu at eu cyflog?

Nifer y gweithwyr	N	%
1	50	83
2 i 4	8	13
5 i 9	0	
10+	2	3

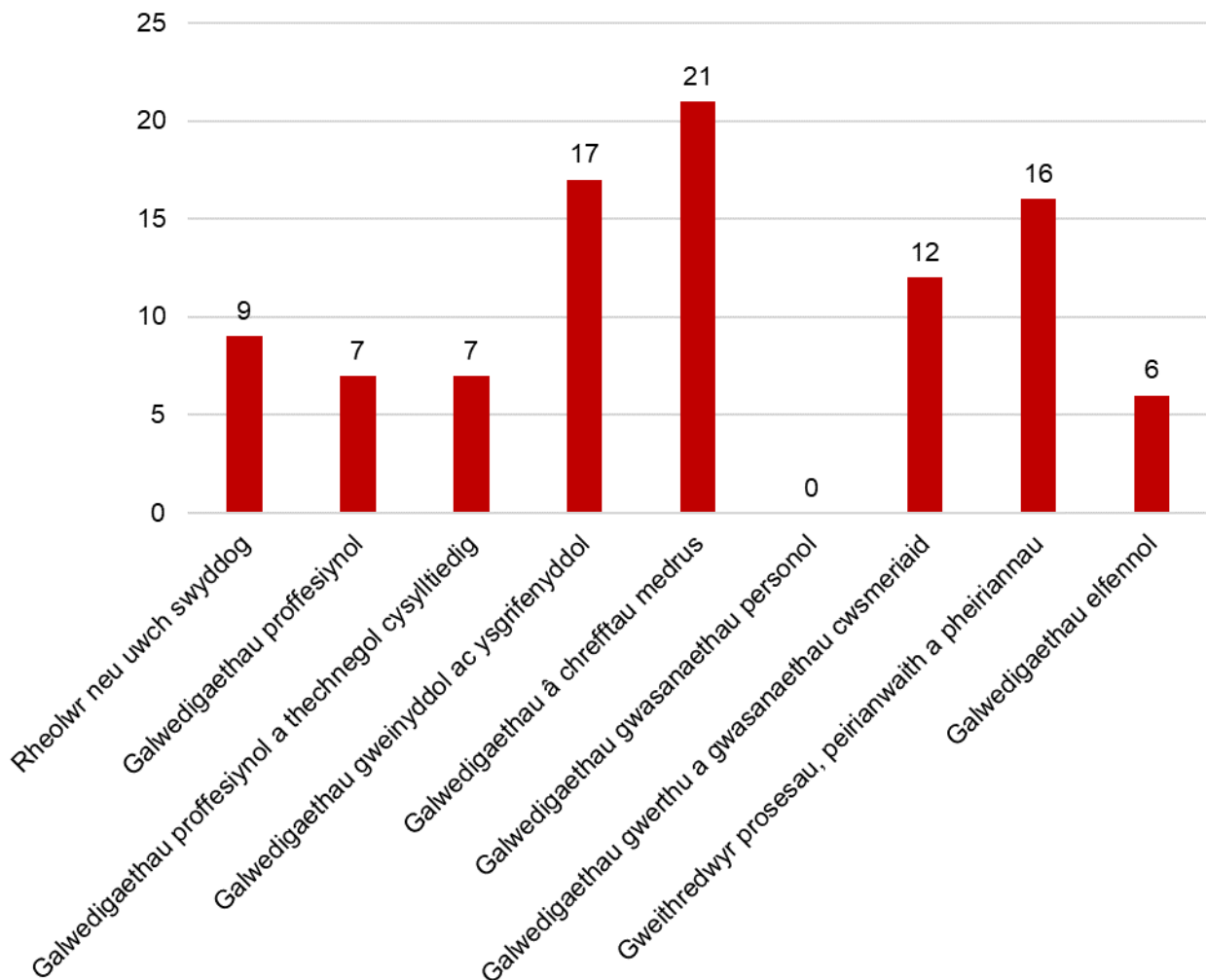
N=60

8.5 Fel y dangosir yn Ffigur 8.1 isod, roedd y swyddi a gafodd eu recriwtio drwy ddefnyddio cefnogaeth ReAct wedi'u gwasgaru ledled y mwyafrif o godau SOC.¹⁵ Roedd cyfran fawr o'r swyddi a grëwyd (38/95), fodd bynnag, yng nghategoriâu 'sgiliau canol' dosbarthiad gweithwyr cyflogedig SOC.¹⁶

¹⁵ Mae'r Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC) yn ddull cyffredin o dosbarthu gwybodaeth am alwedigaethau yn y Deyrnas Unedig.

¹⁶ Galwedigaethau medrus, technegol a phroffesiynol, ond nid ar lefel rheolwyr/cyfarwyddwyr.

Ffigur 8.1:Y math o swyddi y defnyddiwyd cymorth ReAct i recriwtio iddynt gan ymatebwyr yr arolwg (nifer). Categorioiddiwyd yn ôl cod SOC



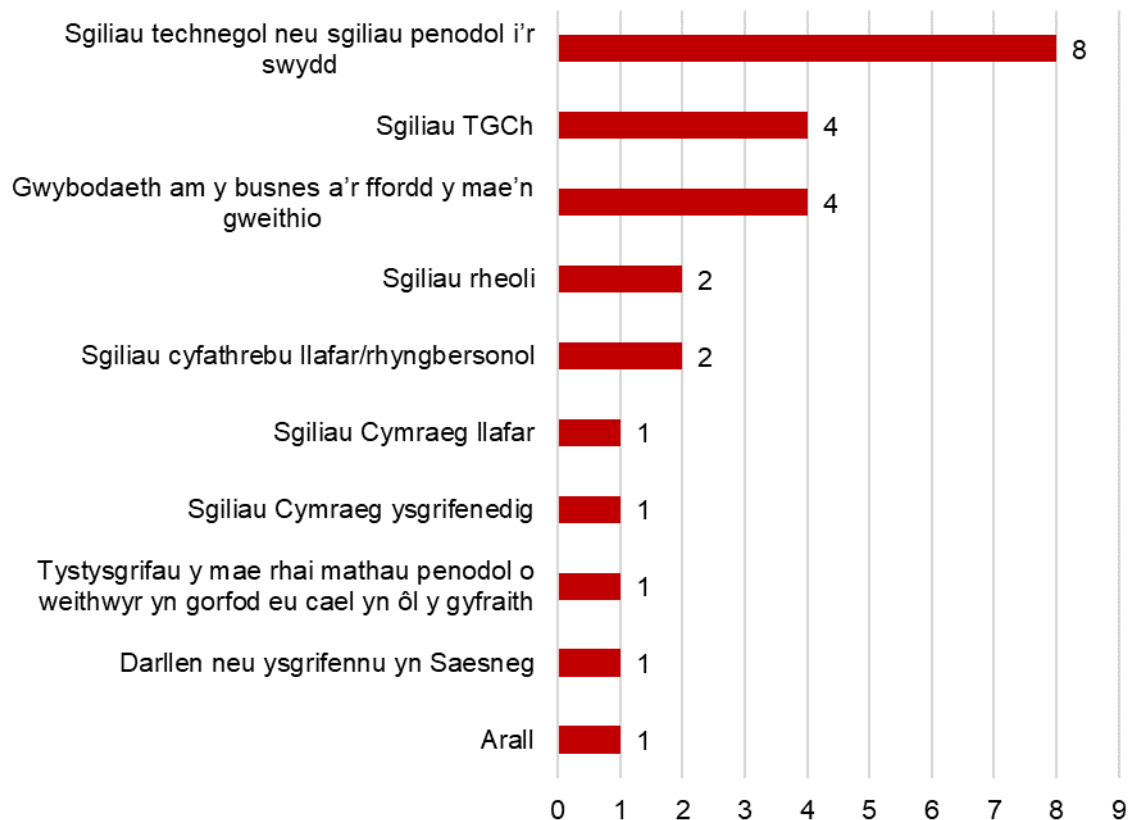
8.6 Mae'n gadarnhaol nodi bod yr arolwg busnes wedi canfod bod llawer o'r unigolion a gyflogwyd wedi symud ymlaen i rolau â chyflog uwch yn y busnes ers i'w cyflogaeth ddechrau. Mae hyn yn awgrymu eu bod yn perfformio'n dda ynddo (Tabl 8.2).

Tabl 8.2:A yw unrhyw rai o'r recriwtiaid wedi symud ymlaen i rolau â chyflog uwch yn eich busnes ers iddynt gael eu cyflogi? Ddim yn cynnwys y rhai nad atebodd.

Ymateb	N	%
Pob un	20	51
Rhai	2	5
Dim un	17	44

- 8.7 Er bod angen ystyried nifer fechan yr ymatebion, mae'n ddiddorol nodi mai microfusnesau oedd fwyaf tebygol o roi dyrchafiad i'w gweithwyr. Microfusnesau oedd 14 o'r 20 cyflogwr a nododd fod pob un o'u recriwtiaid ReAct wedi symud ymlaen i swyddi â chyflog uwch ers hynny.
- 8.8 Teimlai mwyafrif y cyflogwyr (51/60, 85 y cant) fod y recriwtiaid a gyflogwyd drwy ddefnyddio cymorth ReAct yn gyffredinol eisoes yn berchen ar y sgiliau a'r cymwysterau cywir ar gyfer y swydd dan sylw. Pan deimlai cyflogwyr fod y sgiliau hyn yn brin, roedd hyn fel rheol yn cyfeirio at sgiliau a oedd yn benodol i'r swydd (gweler Ffigur 8.2 isod). Fodd bynnag, dim ond un o'r cyflogwyr hynny a oedd wedi manteisio ar elfen CHiG ReAct. Trafodir yn nes ymlaen yn y bennod hon y rhesymau a roddodd cyflogwyr dros beidio â chyrchu'r gefnogaeth honno.

Ffigur 8.2: Pa rai o'r sgiliau neu gymwysterau canlynol oedd yn eisiau ganddynt?



N=9

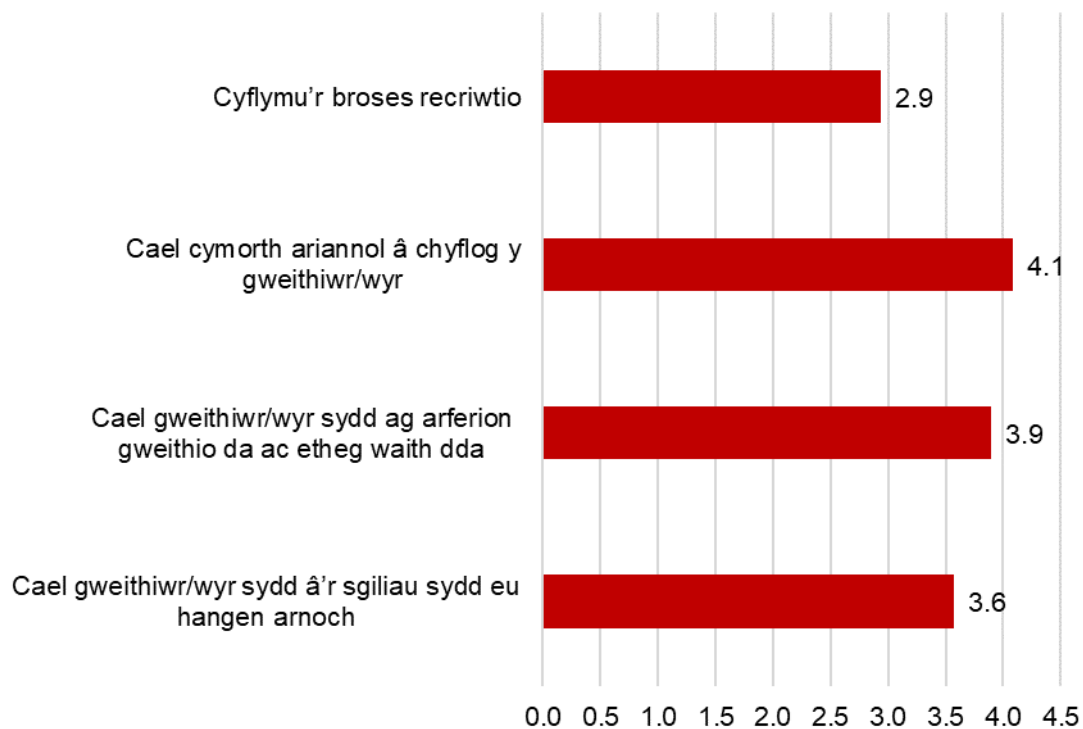
- 8.9 Dywedodd ychydig dros draean y busnesau a ymatebodd nad oedd gweithwyr a recriwtiwyd trwy ReAct bellach yn cael eu cyflogi gan y busnes (21/60). O'r 95 o recriwtiaid yr oedd y busnesau yn y sampl wedi'u cyflogi gan ddefnyddio cefnogaeth ReAct, nid oedd bron i draean (28/95, 29 y cant) bellach yn cael eu cyflogi gan y busnes.

- 8.10 Ni allwn ddarllen gormod i hyn, o gofio maint y sampl, ond mae'n tanlinellu'r ffaith bod elfen o gyfnewidioldeb yn y gyflogaeth a gefnogir gan ReAct – mae cyfran wedi symud ymlaen o'r swydd dan sylw. Fodd bynnag, efallai nad yw hyn yn syndod wrth ystyried y canfyddiad bod unigolion y mae eu swydd wedi'i dileu yn aml yn symud i'r gyflogaeth gyntaf y gallant ddod o hyd iddi, cyn symud ymlaen i swydd fwy priodol yn ddiweddarach (gweler Pennod 7).

Manteision i fusnesau

- 8.11 Gofynnwyd i'r ymatebwyr ystyried a oedd eu busnes wedi elwa mewn unrhyw un o nifer o ffyrdd posibl o ganlyniad i gefnogaeth cymhorthdal cyflogi CRiG (Ffigur 8.3), gan roi ateb ar raddfa o 1 (dim budd) i 5 (budd mawr iawn).

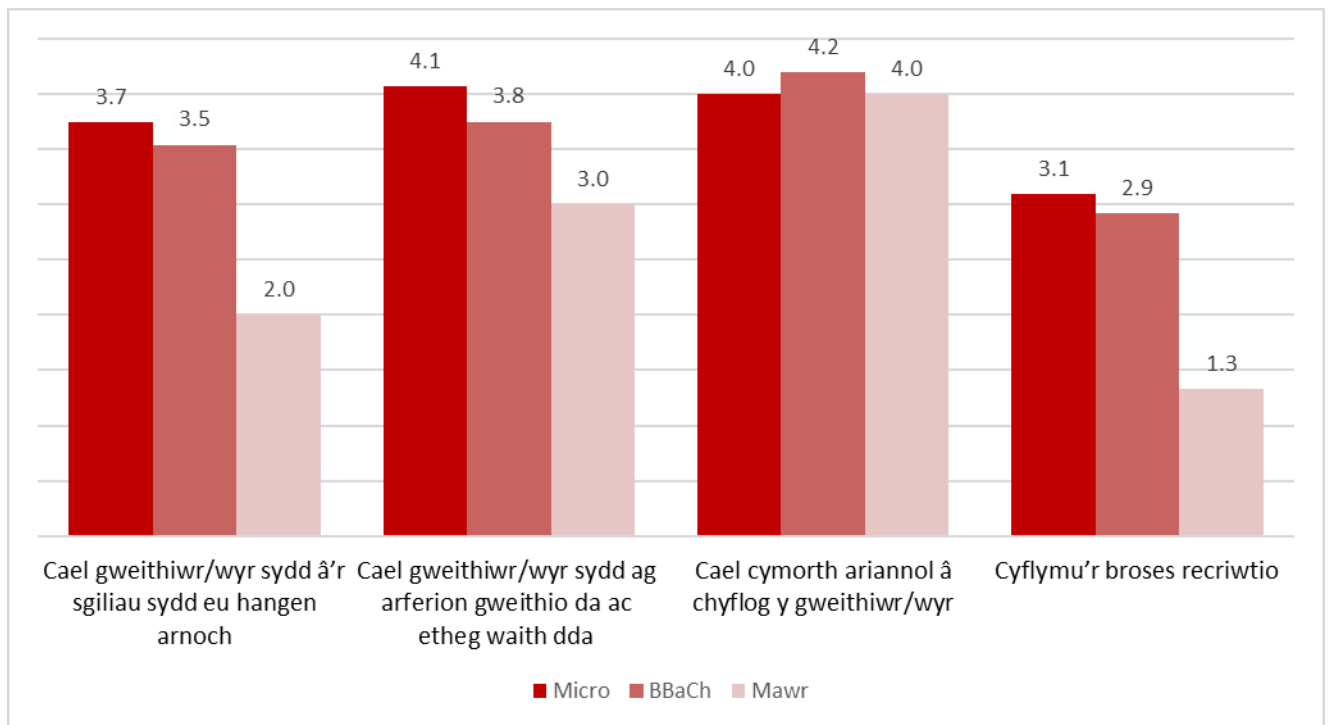
Ffigur 8.3: A fedrwch chi ddweud faint oedd pob un o'r canlynol yn fudd i'ch sefydliad o ganlyniad i gyflogi gweithiwr/wyr gyda ReAct yn cyfrannu at eu cyflog? Ar raddfa o 1 i 5



N=60

- 8.12 Nid yw'n syndod efallai mai'r prif fudd ar gyfartaledd i sefydliadau a oedd yn cyflogi recriwtiaid trwy gyfraniad cyflog gan ReAct oedd cael cymorth ariannol gyda chyflogau. Fodd bynnag, os edrychwn yn benodol ar ficrofusnesau, nodwyd mai cael gweithwyr oedd ag arferion gweithio da ac etheg waith dda oedd y budd pennaf, er bod angen cadw mewn cof (eto) nifer fach yr ymatebion ym mhob carfan (Ffigur 8.4).

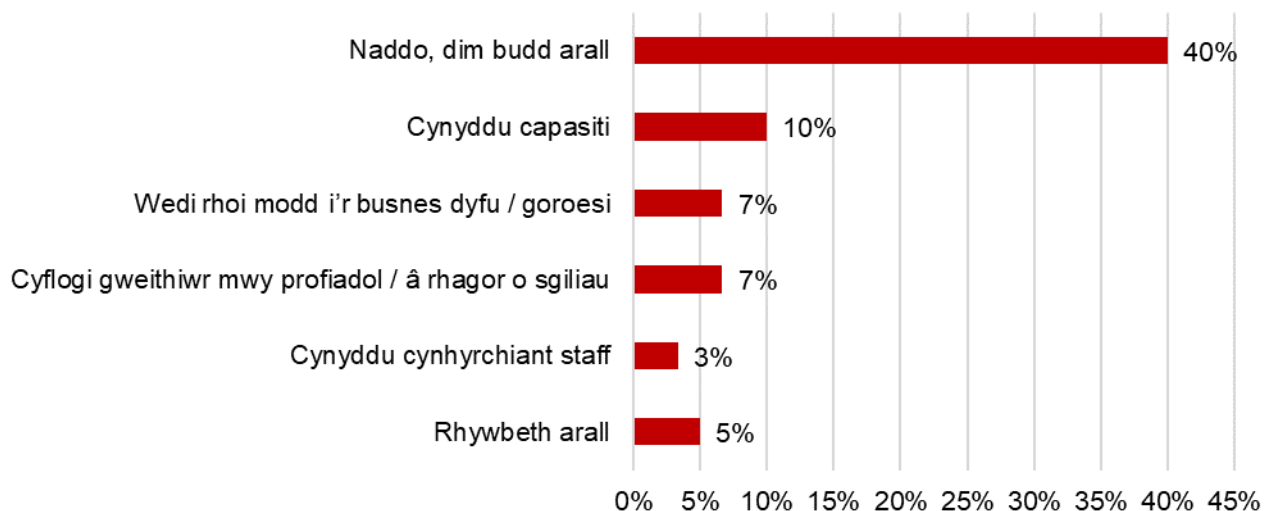
Ffigur 8.4:A fedrwch chi ddweud faint oedd pob un o'r canlynol yn fudd i'ch sefydliad o ganlyniad i gyflogi gweithiwr/wyr gyda ReAct yn cyfrannu at eu cyflog? Ar raddfa o 1 i 5 wedi'i groesdablu â maint y busnes



Micro N=31, BBACh N=26, Mawr N=3

- 8.13 Gofynnwyd i'r ymatebwyr wedyn enwi nodi unrhyw fudd arall i'r busnes o ganlyniad i CRiG. Dengys Ffigur 8.5 (isod) fod 40 y cant (24/60) wedi dweud nad oedd unrhyw fudd arall. Y budd mwyaf cyffredin a nodwyd oedd cynyddu capasiti'r busnes (10 y cant).

Ffigur 8.5:A yw eich busnes wedi elwa mewn unrhyw ffordd arall o ganlyniad i gyflogi gweithiwr/wyr gyda ReAct yn cyfrannu at eu cyflog? Ymatebion wedi'u codio



N=60

- 8.14 Mae'r canlynol yn enghreifftiau o'r sylwadau a wnaed gan fusnesau wrth ddisgrifio buddion neu fanteision 'eraill'. Er na soniodd cyfran fawr o'r ymatebwyr am unrhyw ganlyniadau pellach i'r gefnogaeth a gafwyd, eto mae'r canlynol yn dangos pan gafwyd ymateb roedd y budd a ddisgrifiwyd yn un sylweddol:

"Mae wedi ei gwneud hi'n fwy tebygol y bydd y busnes yn goroesi. Rydyn ni'n gwmni bach a [thrwy] gyflogi aelod arall o staff, mae'n rhaid i chi ddod o hyd i waith ar eu cyfer. Mae wedi helpu i lyfnhau'r broses honno am y flwyddyn gyntaf tra bod yr unigolyn hwnnw'n ennill ei lwyth gwaith ei hun. Roedd potensial i fynd i'r gwellt trwy gymryd rhywun ymlaen, ond roeddwn i'n gwybod bod arian yn dod i mewn, felly roedd yn rhwyd ddiogelwch."

"Roedd y cymorth cyflog wedi rhoi modd inni gynyddu maint y busnes yn gyflymach a dod â staff i mewn a oedd yn fwy profiadol a medrus yn y sector adeiladu. Roedd hyn wedi caniatáu i ni geisio am gontractau mwy o faint ond hefyd yn lleihau'r risg i'r cwmni, gan fod ein costau cyflog yn llai."

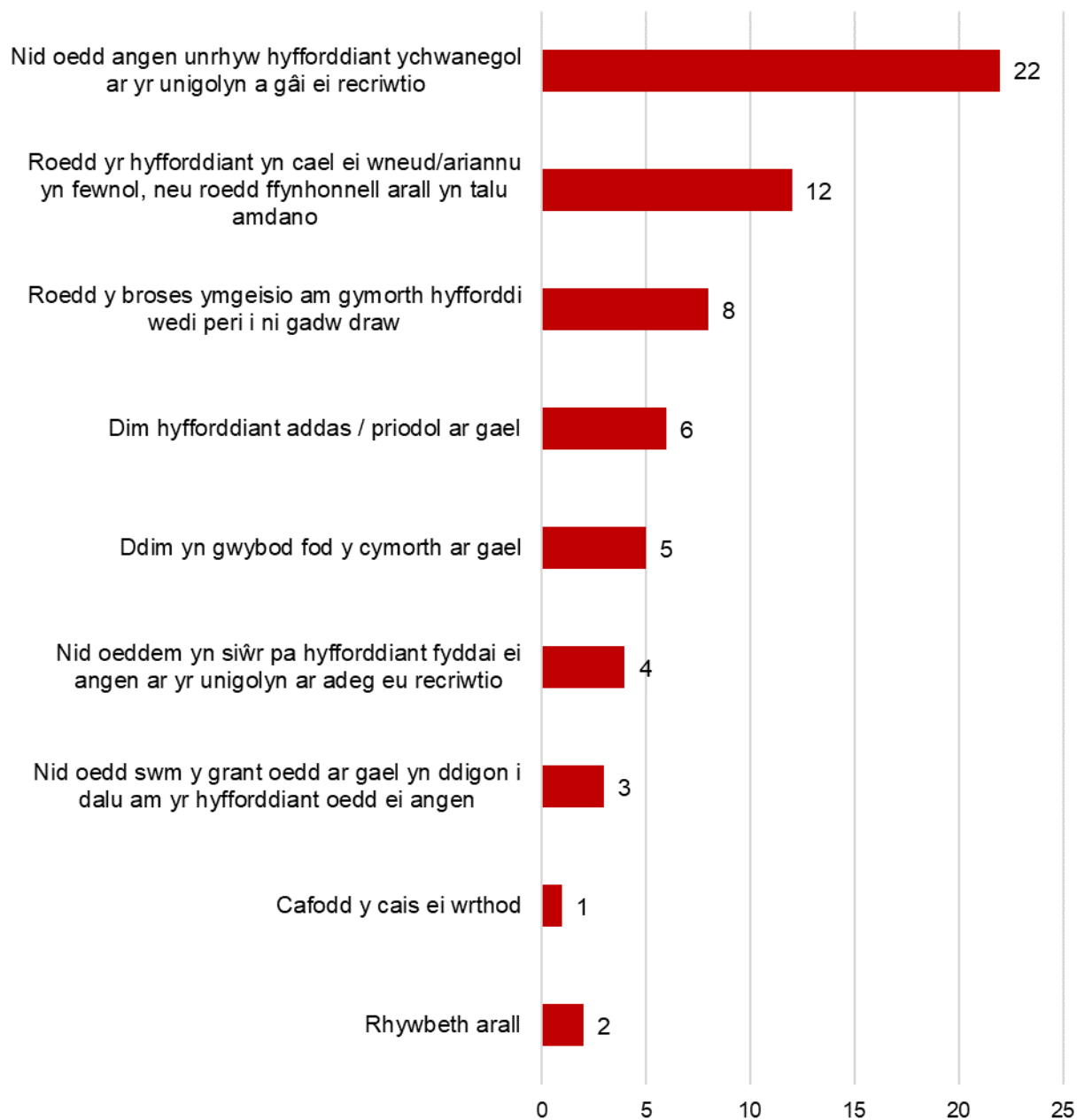
"Mae wedi ein galluogi i recriwtio staff mwy profiadol a medrus a fyddai'n edrych am rôl sydd â chyflog uwch nag y byddem fel arfer yn ei gynnig. Rydym yn gallu bodloni'r disgwyliadau cyflog hynny oherwydd bod rhan o'r cyflog yn cael ei ariannu am gyfnod."

"Fe wnaeth ddileu'r peth o'r risg o ddechrau busnes newydd. Hi oedd y person cyntaf i mi gyflogi. Fe wnaeth y grant ei gwneud hi'n haws cychwyn y busnes, gan fy mod i'n gallu ei chyflogi o'r dechrau un."

Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr (CRiG)

- 8.15 Drwyddi draw, roedd 16 o ymatebwyr yr arolwg busnes wedi defnyddio elfen CHiG ReAct. Mae angen cadw mewn cof fod y sampl hon yn fach wrth drafod canfyddiadau'r arolwg isod.
- 8.16 Fel y dangosir yn Ffigur 8.6 isod, y prif reswm a roddwyd gan fusnesau pan ofynnwyd iddynt pam na wnaethant gais am elfen CHiG ReAct oedd nad oedd angen unrhyw hyfforddiant ychwanegol ar yr unigolyn dan sylw. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith, fel yr adroddwyd yn gynharach, bod mwyafrif y cyflogwyr (51/60) yn teimlo bod gan recriwtiaid yr oeddent wedi'u cyflogi drwy gymorth ReAct, yn gyffredinol, y sgiliau a'r cymwysterau cywir ar gyfer y swydd dan sylw.

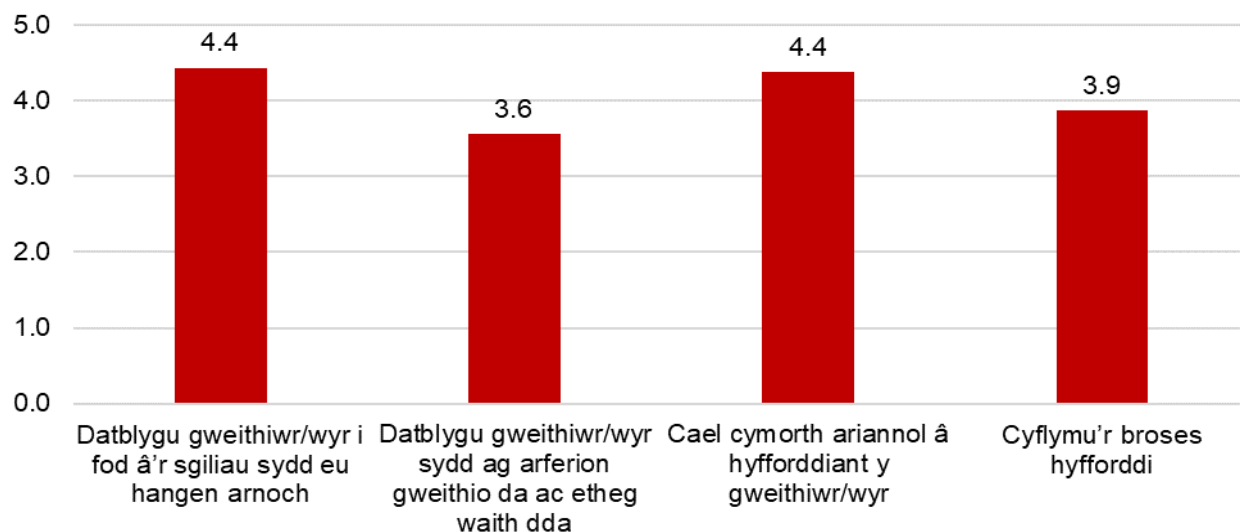
Ffigur 8.6:Wnaethoch chi ddim gwneud cais am y grant a oedd ar gael trwy ReAct i helpu gyda chostau hyfforddi recriwtiaid newydd. A allwch ddweud wrthym pam hynny?



N=54

- 8.17 Yn yr achosion hynny pan ddefnyddiwyd CHiG, nododd busnesau fanteision a buddion cryf (fel y dangosir yn Ffigur 8.7 isod).

Ffigur 8.7:A allech chi ddweud faint oedd pob un o'r canlynol yn fudd i'ch busnes o ganlyniad i'r Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr a gawsoch gan ReAct? Ar raddfa o 1 i 5



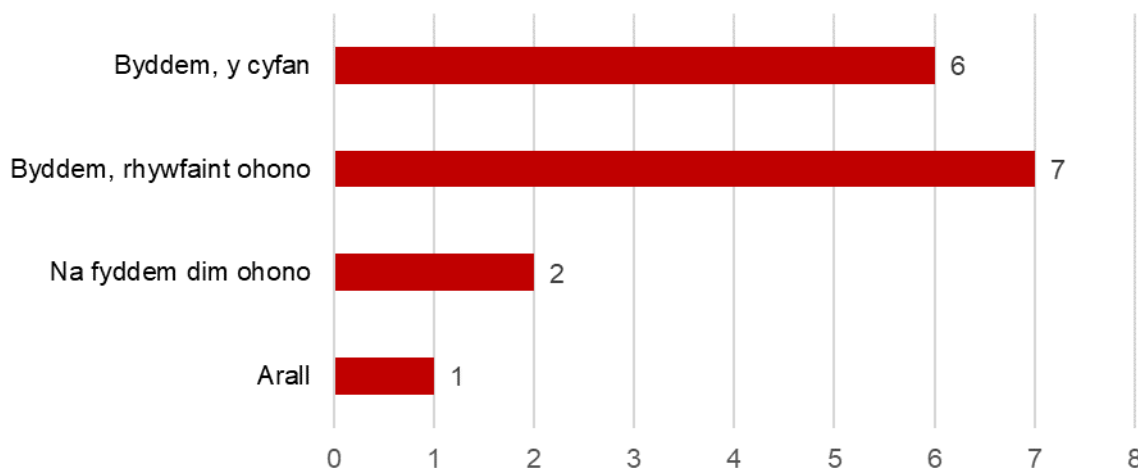
N=16

Difuddiant ac ychwanegedd

- 8.18 Pan ofynnwyd iddynt hunanasesu'r gwahaniaeth yr oedd CRiG wedi'i wneud i'w penderfyniad i gyflogi'r unigolyn, nododd mwyafrif y busnesau (44/60, 73 y cant) y byddant yn debygol o fod wedi cyflogi recriwtiaid heb y gefnogaeth, ac o'r rhain roedd bron i draean (19/60, 32 y cant) yn nodi y byddent wedi bod yn debygol *iawn* o wneud hynny. Mae hyn yn awgrymu difuddiant sylweddol yn elfen hon y rhaglen (er bod maint y sampl yn fach).
- 8.19 Roedd microfusnesau yn llai tebygol o fod wedi recriwtio'r unigolion hyn heb gael cymorth, gydag 11/30 yn nodi ei bod yn annhebygol (6/30 o'r rhain wedi nodi yn annhebygol iawn), gan awgrymu lefelau is o ddifuddiant yn y grŵp hwnnw, er i 19/30 nodi ei fod yn bod yn debygol neu'n debygol iawn.
- 8.20 Mae diffiniad ychwanegedd yn cynnwys gwneud i bethau ddigwydd yn gynt nag y byddent wedi'i wneud fel arall, gydag 20/60 yn nodi bod hynny'n wir o ganlyniad i CRiG. Disgrifiodd y mwyafrif y gwahaniaeth a wnaed fel 'ychydig fisoedd', er na allwn asesu gwerth yr ychydig fisoedd hynny i'r busnesau dan sylw.
- 8.21 Pan ofynnwyd i fuddiolwyr elfen CHiG ReAct a fyddent wedi darparu'r hyfforddiant a ariannwyd pe na chafwyd cefnogaeth CHiG, atebodd 13 o'r 16 y byddent wedi darparu peth ohono o leiaf, gyda chwech yn nodi y byddai'r holl hyfforddiant wedi'i roi

(Ffigur 8.8). Unwaith eto, mae hyn yn arwydd o ddifuddiant: yn y rhan fwyaf o achosion byddai'r hyfforddiant wedi'i ddarparu beth bynnag, heb y gefnogaeth a roddwyd.

Ffigur 8.8: A fydddech wedi darparu'r holl hyfforddiant hwn i'r recriwtiaid newydd petai'r Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr heb fod ar gael i chi?



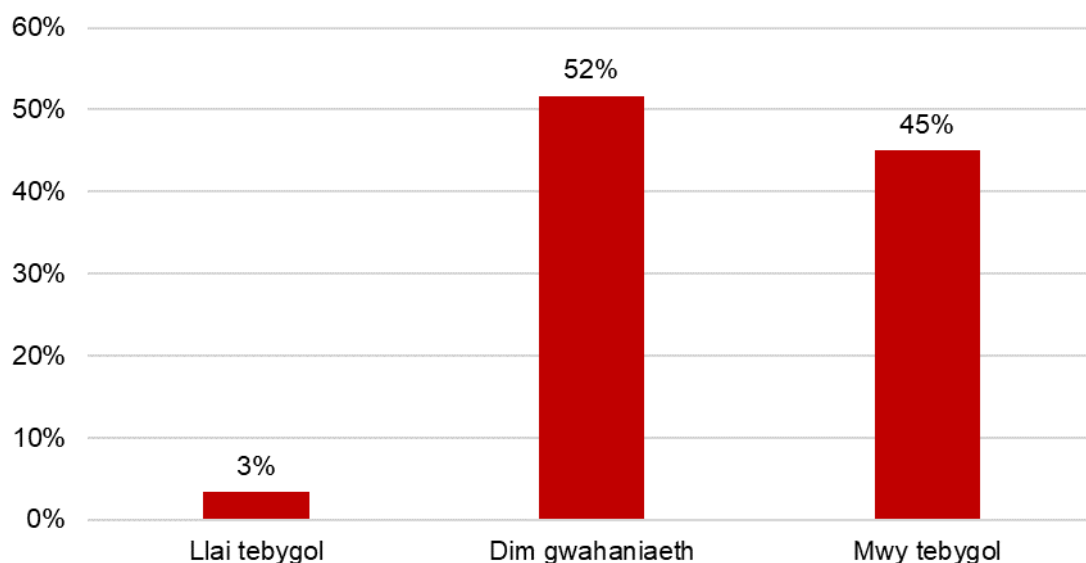
8.22 Mae'r ffaith fod cyllid ReAct wedi'i ddefnyddio i dalu cyflogau gweithiwr am gyfnod o amser yn golygu bod cyllid ac/neu adnoddau yn y busnes yn cael eu rhyddhau ac ar gael i'w defnyddio at ddibenion eraill, a allai fod o fudd i'r busnes hwnnw.

8.23 Fodd bynnag, nid oes data ar gael i gadarnhau a yw hynny'n wir ai peidio. Ymhellach, nid oes gennym ddata ar fanteision penodol ailgyfeirio cyllid ac adnoddau o ganlyniad i gefnogaeth ReAct. Fodd bynnag, hyd yn oed pe bai hynny'n wir, mae'n amlwg bod cryn ddifuddiant yn elfennau cymorth cyflogwyr ReAct.

Newid agweddau

8.24 O ran newid agweddau tuag at unigolion a oedd wedi'u gwneud yn ddi-waith, nododd 57 y cant o'r ymatebwyr (34/60) nad oeddent wedi recriwtio pobl a oedd wedi colli eu swydd neu'n ddi-waith o'r blaen, gyda 45 y cant (27/60) yn dweud y byddent yn fwy tueddol o gyflogi pobl sydd wedi colli eu swyddi neu sy'n ddi-waith yn y dyfodol o ganlyniad i'w hymwneud â ReAct (gweler Ffigur 8.9). Mae hwn yn ganlyniad cadarnhaol i'r gefnogaeth a roddwyd.

Ffigur 8.9: O ganlyniad i'ch ymwneud â ReAct, a ydych yn y dyfodol yn fwy neu'n llai tebygol o recriwtio pobl sydd wedi colli eu swydd neu sy'n ddi-waith?



N=60

Casgliad

- 8.25 Mae angen tynnu sylw at faint cymharol fach y sampl a drafodir yn y bennod hon, gan ei fod yn golygu bod y canfyddiadau yn llai dibynadwy nag y byddent pe bai'r sampl wedi bod yn fwy o faint. Mae'r canfyddiadau, fodd bynnag, yn haeddu sylw ac yn rhoi mewnwelediad pwysig i ganlyniadau elfennau ReAct sy'n cynorthwyo cyflogwyr.
- 8.26 Roedd y rhan fwyaf o fusnesau a gyfwelwyd wedi defnyddio elfen cymhorthdal cyflogaeth ReAct (CRiG), ond nid y grant i gefnogi hyfforddiant pellach (CHiG). Yn y mwyafrif o achosion roedd hyn oherwydd na theimlai cyflogwyr fod angen hyfforddiant ychwanegol. Mae'n bosibl nad yw hyn yn syndod o ystyried y byddai cyfranogwyr ReAct wedi bod yn gyflogedig tan yn ddiweddar iawn ac, felly, fel arfer eisoes yn berchen ar y setiau sgiliau y byddai'r cyflogwr yn chwilio amdanynt.
- 8.27 Yn y rhan fwyaf o achosion un unigolyn yn unig a recriwtiwyd gan y busnesau a gefnogwyd. Fodd bynnag, roedd enghreifftiau yn y sampl o fusnesau yn defnyddio CRiG i ran-ariannu recriwtio mwy na 10 o weithwyr. I'r busnesau hynny mae'n debygol y byddai'r budd ariannol o sicrhau'r cymhorthdal cyflogaeth wedi bod yn sylweddol. Yn y rhan fwyaf o achosion, fodd bynnag, roedd y recriwtio ar raddfa fach iawn, gan gyfyngu ar faint o arian yr oedd y busnes wedi'i gael.

- 8.28 Mae'n gadarnhaol gweld bod nifer cymharol fawr o ymatebwyr (20, microfusnesau yn bennaf) a oedd wedi cael cyllid CRiG yn adrodd bod yr unigolyn a gafodd ei recriwtio wedi symud ymlaen i rolau â chyflog uwch yn y busnes. Nododd cyfran debyg o ymatebwyr, fodd bynnag, nad oedd gweithwyr a gafodd eu recriwtio trwy ReAct bellach yn cael eu cyflogi gan y busnes. Felly, nid oes unrhyw ganfyddiad clir yn codi o'r arolwg ynghylch pa mor hir y mae cymorth cyflogaeth gan ReAct yn para.
- 8.29 Nid yw'n syndod mai'r budd y dywedodd y mwyafrif o fusnesau a ddeilliodd o'r gefnogaeth a gawsant gan ReAct oedd budd ariannol: y cyllid a gawsant. Fodd bynnag, os edrychwn yn benodol ar microfusnesau, nodwyd mai cael gweithwyr oedd ag arferion gweithio da ac etheg waith dda oedd y budd pennaf, er bod angen cadw mewn cof (eto) nifer fach yr ymatebion ym mhob carfan.
- 8.30 Er nad oedd cyfran fawr o'r ymatebwyr wedi nodi unrhyw fuddion eraill o ganlyniad i gefnogaeth ReAct, y tu hwnt i'r cymorth ariannol, eto pan soniwyd am fuddion eraill, mae'r buddion eraill hyn i'w gweld yn rhai sylweddol. Mae'r gefnogaeth wedi gwneud gwahaniaeth pendant i lawer o'r busnesau, yn enwedig microfusnesau.
- 8.31 Canfyddiad allweddol yw ei bod yn debygol y byddai'r recriwtio a'r hyfforddi wedi digwydd heb gefnogaeth ReAct yn y mwyafrif helaeth o achosion. Yn sgil hyn, rhaid gofyn cwestiynau ynghylch pa mor briodol yw elfennau cymorth busnes ReAct wrth symud ymlaen. Yr unig gafeat i hyn yw bod rhai busnesau (microfusnesau fel arfer) wedi elwa'n sylweddol o'r gefnogaeth a gawsant. Os cedwir yr elfen cymorth sy'n gysylltiedig â chyflogwr, efallai y byddai'n fwy priodol ei dargedu at microfusnesau. Fodd bynnag, byddai'n rhaid creu dadl dros dargedu cymorth cymhorthdal cyflog yn benodol at unigolion sydd wedi colli eu swyddi yn ychwanegol at gael cynllun cymhorthdal cyflog mwy cyffredinol ar gyfer microfusnesau. Byddwn yn dychwelyd at y materion hyn yn y casgliad i'r adroddiad (Pennod 11).
- 8.32 Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi mai un o'r rhesymau dros gynnwys yr elfen cyflogwr yng nghefnogaeth ReAct oedd creu'r cyllid cyfatebol sy'n ofynnol er mwyn gallu denu cyllid ESF ar gyfer y rhaglen.
- 8.33 Yn olaf, er bod y gwerthusiad wedi canfod tystiolaeth bod ReAct wedi cael rhywfaint o effaith ar ganlyniadau cyflogaeth, byddai dull gwrthffeithiol mwy cadarn nag oedd yn bosibl ar gyfer y gwerthusiad hwn yn rhoi dealltwriaeth fwy cynhwysfawr o beth yn union yw'r effaith hon.

Astudiaethau achos o fusnesau a gefnogwyd

8.34 Gellir darllen am ddwy astudiaeth achos o fusnesau sydd wedi recriwtio trwy raglen ReAct yn yr adroddiad 'Gwerthusiad Rhaglen ReAct III: Astudiaethau Achos' sy'n adroddiad ar wahân. Cynhaliwyd y cyfweiliadau ar gyfer yr astudiaethau achos yn dilyn yr arolwg dros y ffôn, gyda'r busnesau yn cael eu dewis yn seiliedig ar eu hymatebion i'r arolwg:

- Mae Busnes A yn fusnes sefydledig nad oedd (cyn dod yn ymwybodol o ReAct) yn bwriadu cyflogi unrhyw aelodau newydd o staff.
- Mae Busnes B yn fusnes mwy newydd a oedd yn gwybod am ReAct ers sbel ac wedi bod yn ceisio recriwtio aelodau newydd o staff.

9. Astudiaethau achos dileu swydd

Cyflwyniad

- 9.1 Un o ganfyddiadau cynnar y gwerthusiad hwn oedd bod pob senario dileu swydd 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 colli. O ganlyniad, addaswyd y fethodoleg ar gyfer y gwerthusiad er mwyn edrych yn fanylach ar nifer o achosion penodol o ddileu swyddi a ddigwyddodd yn ystod oes yr ymchwil. Mae'r bennod hon yn crynhoi'r astudiaethau achos hyn, a gellir gweld y fersiynau llawn ohonynt yn yr adroddiad 'Gwerthusiad o Raglen ReAct III: Astudiaethau Achos'.
- 9.2 Fel y nodwyd ym Mhennod 2, roedd y dull ymchwil ar gyfer pob astudiaeth achos ychydig yn wahanol yn dibynnu ar nodweddion yr achosion dileu swyddi dan sylw ac argaeledd data, megis manylion cyswllt yr unigolion perthnasol ac a oedd rhanddeiliaid ar gael i'w cyfweld ai peidio.
- 9.3 Y prif wahaniaeth rhwng y fethodoleg ar gyfer y prif werthusiad a'r un a ddefnyddiwyd ar gyfer yr astudiaethau achos hyn yw bod yr unigolion yr ymgynghorwyd â hwy yn cynnwys rhai nad oeddent wedi cymryd rhan yn ReAct yn ogystal â'r rhai a oedd wedi gwneud hynny. Cynhaliwyd y cyfweiliadau hefyd yn agosach at yr amser y cafodd y swydd ei dileu na'r cyfweiliadau 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 ogystal, roedd yr astudiaethau achos yn gyfle i archwilio materion nad oeddent wedi'u cynnwys yn holiadur Arolwg Cyfranogwyr ESF (a ddefnyddiwyd ar gyfer y prif arolwg i gyfranogwyr). Yn gyfan gwbl, roedd yr astudiaethau achos wedi cynnwys ymgynghori â 180 o unigolion yr oedd eu swydd wedi'i dileu.
- 9.4 Roedd y prif waith maes yn cynnwys cymysgedd o arolygon a chyfweiliadau dilynol er mwyn archwilio rhai materion yn fwy manwl. Mae'r data ansoddol a gasglwyd yn y cyfweiliadau wedi cael ei integreiddio i'r trafodaethau ar ganfyddiadau'r arolygon. Mae astudiaethau achos o unigolion, er hynny, hefyd wedi'u cynnwys er mwyn rhoi darlun o daith yr unigolion yr oedd dileu eu swydd wedi effeithio arnynt.

Y dileu swyddi

- 9.5 Roedd yr achosion y penderfynwyd eu hastudio'n fanwl yn cynnwys canolfan alwadau Tesco (a elwir yn Tesco House), Quinn Radiators, Allied Bakeries, a chwmni adeiladu Dawnus. Isod mae amlinelliad o bob un o'r sefyllfaoedd dileu swydd hyn.

Tesco House

- 9.6 Ar 21 Mehefin 2017, cyhoeddodd Tesco ei fod yn cau ei ganolfan alwadau Tesco House yng Nghaerdydd. 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.

Quinn Radiators

- 9.7 Sefydlwyd Quinn Radiators yn 1975 yng Nghasnewydd¹⁷ (De Cymru) ac roedd yn gweithgynhyrchu rheiddiaduron masnachol. 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 dileu¹⁸, 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 masnach 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.¹⁹
- 9.8 Hysbyswyd gweithwyr fod eu swyddi wedi cael ei dileu wrth iddynt gyrraedd y gwaith ar fore 10 Mehefin 2019 trwy lythyr heb gyfeiriad gan y cwmni a oedd yn delio â'r gweinyddu. I'r rhan fwyaf o weithwyr roedd y newyddion yn annisgwyl ac wedi digwydd yn hollol ddirybudd.²⁰
- 9.9 Prynwyd 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. Sicrhodd hyn y byddai ffatri Casnewydd yn aros ar agor am naw mis arall. Mae'r cwmni bellach yn gweithredu fel 'Design by Barlo' ac ar hyn o bryd mae'n is-gwmni i Rettig ICC.

¹⁷ [Tŷ'r Cwmnïau](#)

¹⁸ [Erthygl WalesOnline](#)

¹⁹ [Grant Thornton yw gweinyddwr Quinn Radiators](#)

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

Allied Bakeries

- 9.10 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.²¹ O ganlyniad i hyn, cyhoeddwyd y byddai 176 aelod o staff rheoli a gweithredu yn colli eu swyddi.²²
- 9.11 Daeth y cyhoeddiad hwn yn fuan ar ôl cyhoeddi 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.²³ Yn ystod y broses ymgynghori ar y dileu swyddi gyda'r gweithwyr ar gyfer addasu'r safle at ddibenion gwahanol, adroddwyd bod anfodlonrwydd ymhlith y staff yr effeithiwyd arnynt oherwydd teimlwyd bod y cwmni wedi dechrau'r ymgynghoriad â'r penderfyniad eisoes wedi'i wneud a bod diffyg cyfathrebu rhwng y cwmni a'r undeb.²⁴
- 9.12 Yn dilyn cadarnhau'r newid 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.

Dawnus

- 9.13 Roedd Dawnus yn gwmni adeiladu wedi'i leoli yn Abertawe. 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.²⁵
- 9.14 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 a oedd â phencadlys yng Nghymru.

²¹ [Erthygl WalesOnline](#)

²² [Erthygl Food Manufacture](#)

²³ [Erthygl British Baker](#)

²⁴ [Erthygl WalesOnline](#)

²⁵ [Erthygl Building](#)

- 9.15 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 anterth.²⁶ Ar ben hynny, adroddwyd bod gan y cwmni gyfanswm dyledion o oddeutu £50 miliwn i gredydwy'r 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.²⁷

Prif ganfyddiadau'r astudiaethau achos

- 9.16 Fel rhan o'r astudiaethau achos, archwiliwyd nifer o faterion pwysig nad oeddent yn cael sylw dan agweddau eraill ar y gwerthusiad, gan gynnwys ymgynghori ag unigolion a gollodd eu swyddi yn llawer mwy diweddar na'r rhai a ymatebodd i'r prif arolwg. Roedd yr astudiaethau achos hefyd wedi rhoi modd mynd ati'n fanylach i archwilio'r broses yn yr ymateb i ddileu nifer o swyddi. O'r herwydd, mae rhai o ganfyddiadau'r astudiaethau achos yn wahanol ac yn ychwanegol at y rhai a drafodir mewn manau eraill yn yr adroddiad hwn. Mae canfyddiadau eraill yn cyd-fynd â'r elfennau eraill y mae'r gwerthusiad wedi'u nodi ac, felly, maent yn cadarnhau (yn hytrach nag yn ganfyddiadau newydd).

Yr ymateb i ddileu swyddi

- 9.17 Un o'r pethau y mae'r astudiaethau achos yn ei 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 mewn ymateb i'r sefyllfa benodol hon. Fodd bynnag, mae pa mor briodol yw graddfa'r ymateb yn gwestiwn diddorol i'w ystyried.
- 9.18 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 sgiliau llawer o'r unigolion perthnasol a bywiogrwyd cymharol y farchnad swyddi leol. Roedd hi'n hysbys hefyd yn gymharol bell ymlaen llaw fod y dileu swyddi ar y safle yn mynd i ddigwydd, gan olygu ei bod yn bosibl cynllunio'r gefnogaeth i'w chynnig. Y cwestiwn yw a ddylai

²⁶ [Erthygl WalesOnline](#)

²⁷ [Erthygl WalesOnline](#)

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.

- 9.19 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* cynhwysfawr ag enghraifft Tesco House) hyd yn oed os oedd eu proffil yn is ac yn llai 'cyhoeddus'.
- 9.20 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. Yn ein barn ni, mae hwn 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).
- 9.21 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.
- 9.22 Yn gysylltiedig â'r uchod, 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'.
- 9.23 Yr hyn nad yw'n glir yw a yw'r ymateb hwnnw wedi'i ddyblygu ledled Cymru, yn enwedig mewn lleoliadau mwy gwledig, lle byddai llai o adnoddau ar gael a'r adnoddau hynny'n fwy gwasgaredig.

Barn unigolion a gefnogwyd ac nas cefnogwyd

- 9.24 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 y prif arolwg i gyfranogwyr. 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.

- 9.25 Yn y rhan fwyaf o achosion, fodd bynnag, ni theimlwyd bod 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 ar waith, gan gefnogi canfyddiadau'r prif arolwg unwaith eto.
- 9.26 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.
- 9.27 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 gynharach yn yr adroddiad hwn, sef 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.
- 9.28 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.
- 9.29 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.
- 9.30 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.

- 9.31 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.

10. Dadansoddi cost a budd ac asesu effaith gwrthffeithiol

Prif bwyntiau

- Rydym yn amcangyfrif mai effaith net ychwanegol ReAct drwy gynyddu nifer y bobl mewn cyflogaeth a oedd yn ychwanegol at yr hyn a fyddai wedi digwydd yn absenoldeb y rhaglen, oedd 520 yn Nwyrain Cymru, 912 yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, ac 1,432 yng Nghymru yn ei chyfanrwydd.
- Mae'r gwerthoedd presennol net i gyd yn gadarnhaol yn Nwyrain Cymru, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, a Chymru yn ei chyfanrwydd, sef yn £5.0 miliwn, £7.6 miliwn, a £12.6 miliwn, yn y drefn honno.
- Mae'r cymarebau cost a budd (BCRs) oll yn fwy nag 1 ac yn llai na 2, sef yn 1.69 ar gyfer Dwyrain Cymru, 1.52 ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, ac 1.58 ar gyfer Cymru yn ei chyfanrwydd.
- Dengys y canlyniadau hyn fod ReAct yn sicrhau gwerth am arian, a chan fod pob un o'r cymarebau cost a budd rhwng 1 a 2, y casgliad yw bod ReAct yn cyflawni lefel gwerth am arian sy'n dderbyniol.

Cyflwyniad

- 10.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno'r canfyddiadau yn ymwneud ag asesu effaith sefyllfa wrthffeithiol a dadansoddi costau a buddion. Mae manylion llawn y fethodoleg a ddefnyddiwyd ar gyfer y dadansoddiad, fel y crynhoir isod, i'w gweld yn Atodiad E.

Asesu effaith

- 10.2 Y bwriad gwreiddiol oedd ceisio defnyddio dull paru i asesu effaith net cymryd rhan yn ReAct yn erbyn sefyllfa wrthffeithiol y rheiny na chymerodd ran. Fodd bynnag, nid yw data am gyfranogwyr ReAct wedi'u cynnwys yng Nghofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), sy'n golygu nad oedd y dadansoddiad hwn yn bosibl. O'r herwydd, ymchwiliwyd i ddull arall o baru gwybodaeth reoli ReAct am gyfranogwyr yn erbyn data o'r Arolwg o'r Llafurlu (LFS)²⁸. Unwaith eto, fodd bynnag, nid oedd hyn yn bosibl oherwydd y ffaith mai cyfyngedig oedd y data canlyniadau cyflogaeth ar gyfer ReAct, gan gynnwys y rheiny a oedd wedi gwneud yr hyfforddiant galwedigaeth (HG) cyn ailgyflogi posibl: sef data cyflogaeth am 459 o 7,612 o gyfanswm cyfranogwyr HG.

²⁸ Cynhelir yr Arolwg o'r Llafurlu gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol i ddarparu gwybodaeth am y farchnad lafur yn y Deyrnas Unedig. Dyma'r brif ffynhonnell wybodaeth ar gyflogaeth a diweithdra.

- 10.3 Felly defnyddiwyd dull meincnodi, sef cymharu data canlyniadau gros ReAct â data o ystod o ffynonellau. Awgrymodd y dull hwn fod y difuddiant ar gyfer ReAct rywle rhwng 62 y cant ac 86 y cant. Gan bwysu ar ganfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth (gweler Pennod 3 ac Atodiad B) a oedd yn awgrymu bod polisïau nad ydynt wedi'u targedu at grwpiau dan fwy o anfantais yn tueddu i fod â chyfraddau uchel o ddifuddiant, mabwysiadwyd rhagdybiaeth geidwadol o ddifuddiant 80 y cant ar gyfer yr ymarfer dadansoddi cost a budd. At hynny, awgryma'r llenyddiaeth fod cymorthdaliadau cyflog fel arfer â chyfraddau difuddiant uchel, yn enwedig os na chânt eu targedu at grwpiau sydd ymhell o'r farchnad lafur. Yn unol â hynny, tybiwyd bod y difuddiant a gysylltir â chymhorthdal CRiG tuag at ben uchaf yr ystod a awgrymwyd gan yr adolygiad llenyddiaeth, sef yn 90 y cant.
- 10.4 Mae amcangyfrif y swyddi gros yn seiliedig ar nifer cyfranogwyr HG wedi'u llusosi ag amcangyfrif o gyfraddau chwarterol y nifer yn dechrau mewn swydd (89.3 y cant ar gyfer Dwyrain Cymru a 90.5 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd). Mae amcangyfrif y swyddi net wedyn yn seiliedig ar amcangyfrif y swyddi gros wedi'i luosi ag 1 wedi'i dynnu ag amcangyfrif y difuddiant.
- 10.5 Mae tablau 10.1 a 10.2 yn dangos yr amcangyfrifon dilynol ynghylch y swyddi gros a net ar gyfer Dwyrain Cymru, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, ac ar gyfer Cymru gyfan. Fel y gwelir yn Nhabl 10.2, effaith net ychwanegol ReAct yw cynyddu nifer y bobl mewn cyflogaeth o 520 yn Nwyrain Cymru, 912 yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, a 1,432 yng Nghymru yn ei chyfanrwydd.

Tabl 10.1:Swyddi Gros ReAct

Blwyddyn Ariannol	Dwyrain Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Cymru gyfan
2015/16	553	1,215	1,768
2016/17	671	1,201	1,872
2017/18	505	869	1,373
2018/19	505	734	1,239
2019/20	459	759	1,218

Sylwer: Efallai na fydd y ffigurau uchod yn adio'n gyfanswm oherwydd talgrynnu.

Tabl 10.2:Swyddi Net ReAct

Blwyddyn ariannol	Dwyrain Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Cymru gyfan
2015/16	106	235	341
2016/17	130	230	361
2017/18	97	167	264
2018/19	97	138	235
2019/20	90	142	232

Dadansoddi cost a budd

- 10.6 Mae dadansoddi cost a budd yn cyfrifo costau a buddion gweithgaredd i gymdeithas. Mae'r costau perthnasol yn cynnwys y rhai sydd ar ysgwyddau'r llywodraeth, unigolion a chyflogwyr. Mae'r holl gostau a buddion yn cael eu haddasu er mwyn caniatáu am chwyddiant.
- 10.7 Cafwyd y data am gostau ReAct gan Lywodraeth Cymru. Yn ogystal, amcangyfrifwyd y costau i unigolion o deithio i'r gwaith. Mae buddion economaidd ReAct yn seiliedig ar ei effaith net amcangyfrifedig ar gyflogaeth ddilynol. Efallai y bydd buddion ychwanegol hefyd nad ydynt yn rhai cyflogaeth, e.e. gwella iechyd, ond ni ellid meintoli'r rhain ar sail y wybodaeth sydd ar gael ac, felly, maent wedi'u hepgor.
- 10.8 Ar ôl cyfrif y costau a'r buddion, gellir mynd ati i gyfrifo'r metrigau safonol ar gyfer gwerth am arian ReAct. Dyma'r gwerthoedd presennol net (NPV) a'r cymarebau cost a budd (BCRs).
- 10.9 Er mwyn cyfrifo NPV yr amrywiol gostau a buddion, caiff y rhain eu disgowntio²⁹ yn ôl i flwyddyn sylfaen gyffredin, sef 2015/16 yn yr achos hwn. Rydym yn defnyddio cyfradd ddisgowntio real 3.5 y cant yn unol ag arweiniad Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM.
- 10.10 Yna mae cyfanswm NPV ReAct yn hafal i'r gwahaniaeth rhwng NPV y buddion namyn NPV y costau. Mae cymhareb cost a budd (BCR) yn ffordd arall o fynegi sut y mae costau a buddion ReAct yn cymharu ac yn hafal i NPV y buddion wedi'i rhannu â NPV y costau. Er mwyn i fuddion rhaglen orbwyso ei chostau ac, felly, iddi gynrychioli gwerth am arian, dylai cyfanswm yr NPV fod yn bositif a dylai'r BCR fod yn uwch nag 1.

²⁹ Mae disgowntio fel hyn yn caniatáu inni fynd ati ar sail gyson i gymharu costau a buddion sy'n digwydd dros gyfnodau amser gwahanol ac sydd â pherthynoledd gwahanol mewn gwahanol flynyddoedd. Mae disgowntio yn seiliedig ar y syniad o amser dewisol, h.y. bod yn well gan bobl (yn gyffredinol) dderbyn buddion nawr yn hytrach nag yn hwyrach.

- 10.11 Mae Tabl 10.3 yn dangos amcangyfrif o NPVs y costau a'r buddion ar gyfer Dwyrain Cymru, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, ac ar gyfer Cymru gyfan.
- 10.12 Fel y dangosir, ym mhob un o'r tri achos mae cyfanswm amcangyfrifedig NPV ReAct yn bositif ac mae'r BCRs yn uwch nag 1. Ym mhob achos mae'r BCR rhwng 1 a 2; mae hyn yn dangos bod ReAct wedi cyflawni gwerth derbyniol am arian.³⁰ Dylid nodi mai rhagdybiaethau ceidwadol neu ofalus a ddewiswyd yn y cyfrifiadau dadansoddi cost a budd. Mae hyn oherwydd ein bod wedi gorfod gwneud nifer o ragdybiaethau/dyfarniadau yn ein cyfrifiadau ac mae mabwysiadu dull mwy gofalus yn lleihau risg goramcangyfrif gwerth am arian y rhaglen. Rhaid cydnabod ar yr un pryd wedyn bod amcangyfrifon yr NPVs a'r BCRs yn fwy tebygol o fod yn amcangyfrif rhy isel nag yn oramcangyfrif.

Tabl 10.3:Gwerthoedd presennol net (NPVs) a chymarebau cost a budd (BCRs) ReAct

	Dwyrain Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Cymru gyfan
Costau NPV	£7,210,727	£14,496,655	£21,707,382
Buddion NPV (Net Costau Mewn-Gwaith)	£12,213,634	£22,102,201	£34,315,834
Cyfanswm NPV y Rhaglen (Buddion NPV – Costau Net NPV)	£5,002,907	£7,605,545	£12,608,452
Cymhareb Budd-i-Gost	1.69	1.52	1.58

Casgliad

- 10.13 Mae'r dadansoddiad ar gyfer yr adroddiad hwn wedi amcangyfrif mai effaith net ychwanegol ReAct yw cynyddu nifer y bobl mewn cyflogaeth sy'n ychwanegol at yr hyn a fyddai wedi digwydd yn absenoldeb y rhaglen, gan wneud hynny i gyfanswm o 1,432 yng Nghymru yn ei chyfanrwydd ar gyfer y cyfnod hyd at Tachwedd 2019. Nodir bod difuddiant yn bryder yn yr adroddiad hwn, fel y bu mewn gwerthusiadau blaenorol o ReAct, ac mae'r ffigur hwn yn adlewyrchu'r pryder hwn, gyda'r 1,432 o swyddi net wedi'u creu o gyfanswm o 8,228 o gyfranogwyr hyd at Tachwedd 2019. Serch hynny, mae'r dadansoddiad yn dal i ganfod bod ReAct yn cynrychioli gwerth am arian, gyda chymhareb budd-i-gost o 1.58 (ar y lleiaf) (sydd, yn ôl canllawiau'r llywodraeth ganolog, yn werth derbyniol am arian).

³⁰ Mae hyn yn seiliedig ar y categorïddio yn Nghanllaw Gwerthuso yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol (DCLG), sy'n categorïddio BCR rhwng 1 a 2 fel gwerth derbyniol am arian a BCR sy'n uwch na 2 fel gwerth uchel am arian.

11. Casgliadau ac argymhellion

Rhesymeg a'r angen am yr ymyrraeth

- 11.1 Roedd pawb a gyfwelwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn yn cefnogi'r angen i gadw'r ddarpariaeth i gynorthwyo unigolion sydd wedi colli eu swyddi. Er gwaethaf yr amodau economaidd a marchnad lafur mwy cadarnhaol yn ystod y cyfnod dan sylw, roedd rhanddeiliaid o'r farn bod yr angen a'r rhesymeg dros ReAct yn parhau i fod yn glir.
- 11.2 Mae dadansoddi'r data economaidd ar gyfer yr adroddiad hwn yn amlygu'r amrywio sylweddol mewn amodau economaidd ledled Cymru. Awgryma hyn fod yr angen a'r galw (nad ydynt o reidrwydd yr un peth) am gefnogaeth ReAct o bosibl yn uwch mewn rhai ardaloedd. Mae gallu unigolyn sydd wedi colli ei swydd i ddod o hyd i gyflogaeth arall yn debygol o amrywio'n sylweddol rhwng ardaloedd gwahanol, yn ogystal â rhwng sectorau; mae'r astudiaethau achos dileu swydd yn tanlinellu'r pwynt hwn. Un o oblygiadau posibl hyn yw y gallai/y dylid targedu ReAct at ardaloedd lle mae'r farchnad lafur yn fwy heriol. Byddwn yn dychwelyd at y mater o 'dargedu' sawl gwaith yn ystod y casgliad hwn.

Cydweddu â pholisïau a strategaethau

- 11.3 Fel yr unig raglen sydd wedi'i thargedu'n benodol at unigolion y mae eu swyddi yn cael eu dileu, mae gan ReAct rôl glir wrth gyflawni amcanion Llywodraeth Cymru fel y nodir yn y strategaeth genedlaethol, Ffyniant i Bawb, a'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi. Mae cyflogadwyedd yn thema graidd mewn polisïau, felly hefyd uchelgeisiau i integreiddio a chydweithio ledled y sector cyhoeddus a sicrhau bod pobl yn sail i wella darpariaeth gwasanaeth. Mae'r rhain yn nodweddion gweithredu ReAct. Mae rôl y rhaglen wrth gyfrannu at wireddu'r uchelgeisiau yn nod 'Cymru Lewyrchus' yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol hefyd yn glir.
- 11.4 O ran cyflawni amcanion strategol WEFO, mae ReAct yn cyd-fynd ag Echel Blaenoriaeth 1: Trechu Tlodi drwy Gyflogaeth Gynaliadwy, ac ag Amcan Penodol 1: Cynyddu cyflogadwyedd y rhai sydd agosaf at y farchnad lafur ac sy'n wynebu'r risg fwyaf o dlodi, gan dargedu unigolion y mae dileu swyddi wedi effeithio arnynt.
- 11.5 Mae ReAct, fel mae'r enw yn awgrymu yn Saesneg, yn ymyrraeth ymatebol sy'n rhoi cefnogaeth i unigolion a busnesau pan fo'i angen (yn benodol mewn sefyllfaoedd dileu swyddi). Nid yw'r rhaglen yn targedu unrhyw ran benodol o Gymru na grwpiau o fusnesau nac unigolion penodol y tu hwnt i'r meini prawf hynny.

- 11.6 Mae pwyslais hefyd ar natur annibynnol y cyngor a roddir, un sydd ‘canolbwyntio ar yr unigolyn’ ac sydd wedi’i gynllunio i roi’r gefnogaeth sy’n briodol i’r unigolyn dan sylw ar yr un pryd hefyd ag ystyried y farchnad lafur leol.
- 11.7 Mae’r dull hwn yn cyfyngu potensial ReAct i fod yn gyfrwng y gellir hyrwyddo amcanion polisi yn rhagweithiol drwyddo, gan gynnwys y rhai ar gyfer y Gymraeg neu themâu trawsbynciol (fel y trafodir isod). Nid yw hyn yn dweud, er hynny, na all ReAct gyfrannu at gyflawni’r amcanion polisi hynny; yn hytrach, mae’n gwneud hynny mewn ffordd ymatebol (wedi’i arwain gan y galw). Er enghraifft, bydd cynghorydd Gyrfa Cymru yn cyfeirio at y Gymraeg os yw’n briodol i’r unigolyn, yr ardal neu’r sector a drafodir. Gall y rhaglen felly gyfrannu at gyflawni amcanion polisi yn ymwneud â’r Gymraeg. Y prif ysgogwyr ar gyfer y cymorth a ddarperir, fodd bynnag, yw ffactorau eraill megis amodau’r farchnad lafur leol a blaenoriaethau’r unigolyn dan sylw.

Y themâu trawsbynciol

- 11.8 Mae gallu ReAct i gyflawni’r themâu trawsbynciol wedi’i gyfyngu gan y ffaith ei fod yn ymyrraeth ymatebol – mae cefnogaeth ar gael i unrhyw un sydd wedi colli ei swydd ac nid yw wedi’i dargedu at unrhyw grŵp neu ddaearyddiaeth benodol. Fodd bynnag, nid yw hyn i ddweud nad yw ReAct wedi cyfrannu at gyflawni amcanion y themâu trawsbynciol. Mae mynd i’r afael â thlodi a lleihau allgáu cymdeithasol yn amlwg yn ganlyniadau y gall ReAct gyfrannu atynt trwy gael unigolion yn ôl i gyflogaeth cyn gynted â phosibl. Fodd bynnag, rhaid ystyried natur ymatebol yr ymyrraeth.
- 11.9 Fodd bynnag, gall gweithredu’r rhaglen ystyried y themâu trawsbynciol, ac mae wedi gwneud hynny. Er enghraifft, caiff busnesau sy’n cymryd rhan yn y rhaglen ddolenni at sawl ffynhonnell gwybodaeth, cyngor ac arweiniad sy’n ymwneud â’r themâu. Er y cytunwyd ar y dull hwn â WEFO, mae’n ddull gweithredu bychan iawn, heb gasglu data monitro i asesu ei effeithiolrwydd. Prin, fodd bynnag, yw’r potensial i fod yn fwy rhagweithiol a gwneud mwy o ran y themâu, ac mae’n bwysig cydnabod hyn.

Rheoli a gweithredu

- 11.10 Mae pob un o dri gwerthusiad blaenorol ReAct (2008, 2011 a 2016) wedi canfod bod y rhaglen wedi’i gweithredu’n effeithiol, ac mae canfyddiadau’r gwerthusiad hwn yr un fath ar gyfer rhaglen ReAct III. Fodd bynnag, cydnabyddir bod y rhaglen yn parhau i fod yn ‘weinyddol drwm’, gyda rhanddeiliaid yn tynnu sylw at gymhlethdodau gweinyddol cyflwyno rhaglen a ariennir gan ESF. Yn ogystal, mae’n bwysig cydnabod y problemau mawr a gafwyd yn ymwneud â chael gafael ar ddata monitro’r rhaglen

drwy gydol y gwerthusiad (yn enwedig ar gyfer yr asesiad effaith a'r dadansoddiad cost a budd), gan awgrymu bod angen gwella'r systemau monitro a phrosesu data a ddefnyddir wrth symud ymlaen (gweler Argymhelliad 8).

- 11.11 Mae dadansoddi gwybodaeth reoli wedi dangos mai hyfforddiant galwedigaethol cyn ailgyflogi posibl oedd (o bell ffordd) y math mwyaf cyffredin o gefnogaeth o dan ReAct, gyda llawer iawn mwy o unigolion yn cael y gefnogaeth honno na'r cymorth hyfforddi a recriwtio i gyflogwyr. Felly, mae'n amlwg mai'r galw am yr elfen honno o gefnogaeth yw'r fwyaf (o bell ffordd) ac, felly, mai dyma elfen bwysicaf yr ymyrraeth.
- 11.12 Ni fu llawer o farchnata ar ReAct fel gwasanaeth, gan ddibynnu ar Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith i hyrwyddo'r rhaglen i unigolion wrth iddynt ymgysylltu â nhw. Mae hyn yn seiliedig ar y dybiaeth y bydd unigolion yn ymweld â'u Canolfan Waith leol neu'n cysylltu â Gyrfa Cymru os ydynt yn chwilio am waith ar ôl colli eu swydd.
- 11.13 Yn gyffredinol, roedd rhanddeiliaid a oedd yn rhan o'r gwerthusiad hwn yn cefnogi'r dull hwn ac yn teimlo'n gyfforddus ag ef. Fodd bynnag, roedd rhywfaint o bryder ynghylch posibilrwydd o ddiffyg ymwybyddiaeth ymhlith rhai grwpiau o ddarpar gyfranogwyr, yn enwedig y rhai yr effeithid o bosibl gan ddileu nifer fach o swyddi (sy'n annhebygol o ddenu sylw timau Gyrfa Cymru ac/neu'r Ganolfan Byd Gwaith). Mae hyn yn rhywbeth y dylid ei adolygu wrth symud ymlaen trwy gasglu data ar yr ystod o unigolion sy'n cael eu cefnogi.
- 11.14 ***Argymhelliad 1: Er mwyn sicrhau sylwi ar fylchau posibl yn y gefnogaeth a mynd i'r afael â hynny, mae angen monitro nodweddion cyfranogwyr ReAct yn fwy 'byw', yn ogystal â'r mathau o ddileu swyddi (e.e. sector a maint y busnes), y lleoliadau, a'r sectorau lle cynigir y gefnogaeth trwy ReAct.***

Rôl Gyrfa Cymru

- 11.15 Mae Gyrfa Cymru yn chwarae rhan hanfodol yn ReAct drwy fod yn 'geidwad y porth' i geisiadau am gymorth (a hyn yn cynnwys rôl hynod bwysig 'rheoli ansawdd' sy'n helpu i sicrhau mai dim ond ceisiadau priodol a gyflwynir i Lywodraeth Cymru) ac o ran effeithiolrwydd yr wybodaeth, cyngor ac arweiniad (GCA) y maent yn eu rhoi i unigolion. Yn ogystal, mae GCA fel hyn yn hanfodol er mwyn i ReAct, trwy'r hyfforddiant y mae'n ei ariannu, fedru sicrhau canlyniadau cadarnhaol.
- 11.16 Yn ôl yr adolygiad llenyddiaeth, gall cymorth i chwilio am swydd gael effaith gadarnhaol ar siawns unigolion o symud i waith, yn enwedig yn y tymor byr. Felly, mae integreiddio cefnogaeth ReAct â'r ystod ehangach o gymorth cyflogadwydd a

gynigir gan Gyrfa Cymru yn ddull y byddai'r gwerthusiad yn ei gefnogi. Roedd rhanddeiliaid hefyd yn gryf eu cefnogaeth i'r dull hwn.

- 11.17 Canfu'r gwerthusiad fod y rhai a gafodd gyngor gan Gyrfa Cymru yn gadarnhaol amdano ar y cyfan, gyda'r ymatebwyr yn teimlo ei fod yn rhoi gwell dealltwriaeth iddynt o sut y gellid cymhwyso eu sgiliau a'u rhinweddau personol i'r farchnad swyddi ac i'w gyrfa.
- 11.18 Yn y rhan fwyaf o achosion, fodd bynnag, ni theimlwyd bod 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 y cyfranogwr. Fel y trafodir maes o law, mae hyn yn cyd-fynd â'r canfyddiad mwy cyffredinol fod ReAct yn cefnogi canlyniadau cadarnhaol, yn hytrach nag yn peri iddynt ddigwydd.
- 11.19 Roedd cynghorwyr Gyrfa Cymru yn gryf o blaid ReAct am ddau reswm: yn gyntaf, oherwydd y buddion y gwelent unigolion yn eu cael o'r gefnogaeth, ac, yn ail, oherwydd bod y posibilrwydd o gael cyllid i ddilyn cwrs hyfforddi yn 'abwyd' pwysig a ddenai unigolion i gyfarfod â nhw. Mae hyn (eto) yn tanlinellu gwerth ReAct fel rhan o becyn cymorth ehangach i unigolion sy'n chwilio am waith.
- 11.20 Barn gref y rhanddeiliaid oedd bod ReAct, yn enwedig yr elfen hyfforddiant galwedigaethol, wedi ychwanegu gwerth at y cymorth arall sydd ar gael i'r rheiny sy'n chwilio am waith yng Nghymru a'i fod yn unigryw wrth dargedu'r rhai a gollodd eu swyddi yn ddiweddar. Soniwyd yn aml mai cryfderau pwysig gan randdeiliaid oedd yr hyblygrwydd a gynigid gan ReAct (o ran yr ystod o hyfforddiant y gellir ei wneud) a natur annibynnol y cyngor a roddid gan Gyrfa Cymru. Ymhellach, roeddent yn ffactorau pwysig wrth wahaniaethu ReAct oddi wrth gymorth arall a oedd ar gael i bobl a oedd yn chwilio am waith, a'r cymorth arall hwnnw gan amlaf yn cynnwys yr un sefydliad yn rhoi'r cyngor a'r hyfforddiant (gan olygu na allai'r cyngor fod wir yn annibynnol).
- 11.21 Canfu'r adolygiad llenyddiaeth y gall hyfforddiant gael effaith gadarnhaol ar symud i waith, yn enwedig yn y tymor hirach. Fodd bynnag, awgryma'r dystiolaeth y gall effaith rhaglenni hyfforddi amrywio'n fawr a bod dyluniad da yn hanfodol iddynt fod yn effeithiol. Awgryma hyn fod angen i dîm ReAct sicrhau bod cynllunio effeithiol wedi bod ar yr hyfforddiant a ddewisa cyfranogwyr. Mae hyn yn rhan o'r trafod rhwng cyfranogwr ReAct a chynghorydd Gyrfa Cymru, er y bydd y broses asesu a wneir gan

dîm Llywodraeth Cymru hefyd yn cynnwys adolygu'r cwrs hyfforddi y mae'r ymgeisydd am ei wneud er mwyn sicrhau ei fod yn briodol.

- 11.22 Ni chanfu'r gwerthusiad unrhyw dystiolaeth sy'n awgrymu nad yw'r cyrsiau hyfforddi a ariannwyd gan ReAct wedi'u cynllunio'n dda. Fodd bynnag, mae'r ffaith bod y llenyddiaeth yn nodi bod dyluniad rhaglenni hyfforddi mor bwysig yn awgrymu ei fod yn rhywbeth y dylid ei adolygu'n barhaus.

- 11.23 **Argymhelliad 2:** *Dylid ystyried yr angen posibl i weithredu er mwyn sicrhau ansawdd yr hyfforddiant y mae cyfranogwyr ReAct yn ei wneud. Gallai hyn gynnwys mynd ati'n rheolaidd i adolygu sampl o'r cyrsiau mwyaf poblogaidd a wneir, er enghraifft.*

Targeddu cymorth

- 11.24 Mae ReAct ar gael i unrhyw un y mae eu swydd wedi'i dileu. Er nad oedd y mwyafrif o randdeiliaid yn credu y dylai ReAct dargeddu yn fwy, roedd rhai yn cydnabod rhesymeg targedu cefnogaeth at y rheini â lefelau cymwysterau is ar y sail eu bod, yn gyffredinol, yn fwy tebygol o fod angen cefnogaeth i ddod o hyd i gyflogaeth ar ôl i'w swydd gael ei dileu.
- 11.25 Mae'r llenyddiaeth a adolygwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn yn cefnogi'r farn honno. At hynny, mae dogfennau polisi yn pwysleisio pwysigrwydd targedu cefnogaeth at y rhai sydd ei angen fwyaf. Barn gyffredinol y mwyafrif o randdeiliaid, fodd bynnag, oedd y dylai ReAct barhau i fod ar gael i unrhyw un y mae eu swydd yn cael ei dileu ar y sail y gall hyd yn oed y rhai sydd â lefelau cymwysterau uchel fod â bylchau yn eu CV a'u set sgiliau y mae angen mynd i'r afael â nhw pan gollant eu swydd. Mae angen ystyried hefyd yr effaith y gall colli swydd ei chael ar ieched meddwl unigolion (nad yw'n ystyried profiad a chymwysterau), fel y trafodir yn ddiweddarach yn yr adran hon.
- 11.26 Mae'n ddiddorol nodi bod dadansoddi'r wybodaeth fonitro wedi canfod bod cyfranogwyr sydd â lefelau cymwysterau cymharol isel (sef Lefel 2 neu is) wedi'u tangynrychioli ym mhob un o dri llinyn ReAct, tra bod y rheiny â chymwysterau ar Lefel 4 neu uwch wedi'u gorgynrychioli ym mhob un o'r tri llinyn. Gallai'r dull 'agored i bawb' felly fod yn arwain at sefyllfa lle mae'r rhai sydd angen cefnogaeth fwyaf (gellid dadlau) yn cael eu tangynrychioli yn y rhaglen. Neu, gan fod ReAct yn cael ei arwain gan alw, gallai awgrymu bod llai o alw am gefnogaeth gan y grwpiau hynny, neu gallai fod yn broblem ymwybyddiaeth ymhlith y grŵp hwnnw.

11.27 Mewn gwirionedd, ni allwn fod yn sicr pam yr ymddengys nad yw'r rhai sydd â sgiliau is wedi'u cynrychioli'n ddigonol yn ReAct. Efallai ei fod yn awgrymu bod angen targedu'r grwpiau hynny mewn rhyw ffordd er mwyn sicrhau eu bod yn ymgysylltu.

11.28 **Argymhelliad 3:** *Yn sgil gweld bod unigolion sydd â lefelau cymwysterau isel wedi'u tangynrychioli yn y rhaglen, dylid archwilio opsiynau ar gyfer targedu neu gynyddu lefel ymgysylltiad y rhai sydd â lefelau cymwysterau is. Dylid hefyd fynd ati'n gyson i fonitro ystod a nodweddion y cyfranogwyr sy'n cymryd rhan.*

11.29 Pwynt diddorol a drafodwyd mewn llond llaw o gyfweiliadau â rhanddeiliaid oedd y potensial i fod yn fwy rhagweithiol wrth weithio gyda sectorau lle mae'n debygol y gallai dileu swyddi ddigwydd yn y dyfodol.

Gwahaniaethau yn y dull gweithredu

11.30 Un o'r pethau y mae'r astudiaethau achos ar ddileu swyddi yn ei ddangos yw y gall graddfa'r ymateb i sefyllfa dileu swyddi yng Nghymru fod yn sylweddol. Roedd hyn yn wir am gau canolfan alwadau Tesco yng Nghaerdydd yn 2017 (Tesco House) gyda cholli 1,200 o swyddi, a thasglu gweinidogol wedi'i sefydlu yn yr achos hwnnw. Fodd bynnag, mae pa mor briodol yw graddfa'r ymateb yn gwestiwn diddorol i'w ystyried.

11.31 Mae unrhyw ddileu swyddi ar raddfa fawr yn amlwg yn haeddu ymateb. Fodd bynnag, i'r astudiaethau achos a ystyriwyd yn yr adroddiad hwn ymddengys mai maint (a phroffil) y colli swyddi sy'n ysgogi'r 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 sgiliau lefel uchel llawer o'r unigolion perthnasol a bywiogrwydd cymharol y farchnad swyddi leol. Roedd hi'n hysbys hefyd yn gymharol bell ymlaen llaw fod y dileu swyddi ar y safle yn mynd i ddigwydd, gan olygu ei bod yn bosibl cynllunio'r gefnogaeth i'w chynnig.

11.32 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. Mae hwn yn gwestiwn anodd i'w ateb, er y gallwn ddweud bod yr ymateb i bob un o'r astudiaethau achos dileu swydd a astudiwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn wedi bod yn gynhwysfawr, hyd yn oed os nad oeddent efallai mor gynhwysfawr ac uchel eu proffil ag enghraifft Tesco House.

- 11.33 Er bod y pecyn cymorth sydd ar gael yn gyson ar y cyfan, dengys yr 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 yn sgil ystyried anghenion, cryfderau, gwendidau penodol etc y gweithle dan sylw. Yn ein barn ni, mae hwn 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 gynnigir (e.e. dealltwriaeth o'r farchnad lafur leol), sydd (unwaith eto) yn cefnogi cynnal ReAct drwy dimau lleol Gyrfa Cymru.
- 11.34 Mae'r berthynas y gellir ei meithrin gyda'r busnesau sy'n dileu swyddi yn bwysig iawn – po orau'r berthynas, y mwyaf effeithiol y bydd yr ymateb y gellir ei roi ar waith. Yn gysylltiedig â'r uchod, mae faint o amser sydd ar gael i baratoi ymateb i'r dileu swyddi yn bwysig hefyd – gorau po hiraf.
- 11.35 Canfyddiad allweddol gan y gwerthusiad, fodd bynnag, yw bod y strwythur sydd ar waith i ymateb i sefyllfaoedd dileu swyddi yng Nghymru mor sefydledig bellach fel y gall ymateb yn gyflym iawn ac yn effeithiol iawn, megis pan gaeodd Quinn Radiators ei ddrysau heb rybudd o flaen llaw. 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'. Yr hyn nad yw'n glir yw a oes modd dyblygu'r ymateb hwnnw ledled Cymru, yn enwedig mewn lleoliadau mwy gwledig, lle byddai llai o adnoddau ar gael a'r adnoddau hynny'n fwy gwasgaredig. Byddai angen astudiaethau achos ar ddileu swyddi mewn ystod fwy amrywiol o leoliadau er mwyn archwilio hyn ymhellach.
- 11.36 ***Argymhelliaid 4:*** Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod modd ailadrodd ledled Cymru y strwythur effeithiol y gwelodd y gwerthusiad yn yr ymateb i ddileu swyddi yn yr astudiaethau achos, yn enwedig mewn lleoliadau mwy gwledig, lle byddai llai o adnoddau ar gael a'r adnoddau hynny'n fwy gwasgaredig.

Pam nad yw rhai cyfranogwyr yn defnyddio cymorth ReAct

- 11.37 Gwahaniaeth allweddol yn yr ymchwil ar gyfer yr astudiaethau achos dileu swydd a drafodir yn y gwerthusiad hwn oedd y cyfle i ymgynghori ag unigolion a oedd wedi colli eu swydd ond nad oeddent wedi manteisio ar y gefnogaeth a oedd ar gael gan ReAct. Gwelwyd mai'r rheswm mwyaf cyffredin 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.

- 11.38 Mae'r cyfweiliadau manwl â chyfranogwyr, er hynny, 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 drafodir ymhellach isod, y byddai'n briodol mewn rhai amgylchiadau i barhau â'r posibilrwydd o gefnogi unigolion a gollodd eu swydd hyd yn oed pan oeddent wedi symud yn ôl i gyflogaeth (gweler Argymhelliad 6).

Effeithiau ar iechyd meddwl

- 11.39 Mae colli swydd yn cael effaith ar iechyd meddwl a chorfforol y rhai y mae eu swyddi'n 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.
- 11.40 Er nad yw cyngor Gyrfa Cymru a chefnogaeth ReAct ar ôl colli swydd yn llenwi bwlch cymorth ag iechyd meddwl (heblaw am atgyfeirio at gymorth arbenigol), mae'n arwyddocaol bod llawer o gyfranogwyr yn nodi canlyniadau iechyd meddwl cadarnhaol fel canlyniad i gymryd rhan yn ReAct.
- 11.41 Mae'r astudiaethau achos hefyd yn tynnu sylw at y ffaith bod effaith colli swydd yn ehangach na cholli gwaith cyflogedig yn unig, yn enwedig os cawsant eu cyflogi yn yr un lle am gyfnod hir o amser, gyda'r posibilrwydd o golli'r rhwydwaith cymdeithasol a chymorth y maent wedi dod i ddibynnu arno mewn sawl ffordd.
- 11.42 ***Argymhelliad 5: Gall colli swydd gael effaith ar iechyd meddwl unigolyn. Dylid ystyried darparu cefnogaeth fwy cynhwysfawr i fynd i'r afael ag effaith bosibl dileu swydd ar iechyd meddwl fel rhan o unrhyw becyn cymorth yn y dyfodol.***

Canlyniadau ar gyfer unigolion a gefnogwyd

- 11.43 Canfu'r gwerthusiad effaith gadarnhaol glir yn yr ystyr bod mwyafrif yr unigolion yr oedd eu swyddi wedi'u dileu ac a gefnogwyd gan ReAct wedi symud yn ôl i gyflogaeth yn gyflym. Roedd 80 y cant o'r ymatebwyr i arolwg yr unigolion a gefnogwyd gan ReAct mewn cyflogaeth chwe mis ar ôl i'r cwrs hyfforddi ddod i ben. Fodd bynnag, yr hyn sy'n llai eglur yw a ellir priodoli hyn i ReAct yn unig ai peidio.

- 11.44 Yn y rhan fwyaf o achosion (61 y cant) roedd y rolau a'r sectorau yr oedd pobl yn gweithio ynddynt wedi newid ers i'w swydd gael ei dileu, weithiau mewn ffordd gadarnhaol ac weithiau mewn ffordd negyddol. Ar yr ochr gadarnhaol, nododd ymatebwyr eu bod wedi cael cyflogaeth ar gyflog uwch na'u rôl flaenorol, a'u bod yn mwynhau eu rôl newydd yn fwy na'u hen un. Roedd y cyfweiliadau manwl ag unigolion wedi tanlinellu'r fantais i'w bywyd a'u gwaith yr oedd rhai wedi'i sicrhau o ganlyniad i newid eu swydd. Ymddengys yn glir fod cefnogaeth ReAct mewn sawl achos wedi helpu i hwyluso'r newidiadau hynny. Mewn achosion eraill, fodd bynnag, roedd y newid wedi bod yn negyddol, gydag unigolion yn nodi eu bod bellach yn cael eu talu llai nag yr oeddent o'r blaen a bod yn well ganddynt eu swydd flaenorol. Mae'n debyg bod hyn yn anochel mewn sefyllfa lle mae pobl wedi colli eu swyddi yn anwirfoddol.
- 11.45 Mewn trafodaethau, roedd cynghorwyr Gyrfa Cymru bob amser yn awyddus i bwysleisio nad oes gan unigolion mewn nifer o achosion unrhyw ddewis ond derbyn y swydd gyntaf a gynigir iddynt, gan fod angen yr incwm arnynt. Yn aml nid yw'r swydd honno'n cyfateb i'r swydd yr oedd ganddynt yn flaenorol ac/neu nid yw'n defnyddio eu sgiliau a'u cymwysterau yn llawn. Yn fwy na hynny, ni wneir y gorau o'u hallbwn economaidd mewn sefyllfaoedd o'r fath.
- 11.46 Yn ogystal, bydd amgylchiadau pan fydd unigolion wedi symud i swydd nad yw'n gysylltiedig â'r gefnogaeth a gawsant trwy ReAct. Er enghraifft, efallai bod ReAct wedi ariannu hyfforddiant a gynlluniwyd i helpu'r unigolyn i gael gwaith yn Sector A, ond eu bod wedi derbyn swydd yn Sector B oherwydd bod angen swydd arnynt. Yn yr amgylchiadau hynny ni fydd yr unigolyn yn nodi ei fod wedi cael ei swydd oherwydd y gefnogaeth a gawsant gan ReAct. Fodd bynnag, mae ganddynt uchelgais yn dal i fynd i swydd yn Sector A pan fydd swydd ar gael. Mae hynny'n golygu y gallai'r gefnogaeth a gawsant yn dal gael effaith gadarnhaol.
- 11.47 Mae'r mater hwn yn un o nifer, a hynny'n arwain at awgrym y gallai fod yn briodol ystyried a ddylai cefnogaeth ReAct barhau i fod ar gael i unigolion sydd wedi colli eu swydd hyd yn oed os ydynt wedi cael cyflogaeth. Bydd amgylchiadau lle gallai cefnogaeth o'r fath gael effaith gadarnhaol ar ragolygon gyrfu unigolyn a, thrwy hynny, sicrhau'r cyfraniad economaidd mwyaf y gallant ei wneud.

- 11.48 **Argymhelliad 6:** *Er mwyn helpu pob unigolyn i gael y swydd iawn (yn hytrach nag unrhyw swydd) a gwneud y gorau o'u potensial, dylai Llywodraeth Cymru ystyried y posibilrwydd o gynnig cefnogaeth bellach neu barhaus i gyfranogwyr ReAct hyd yn oed pan fyddant wedi cael cyflogaeth.*
- 11.49 Diddorol yw sylwi y canfuwyd bod cyfranogwyr hŷn yn fwy tebygol o fod wedi gweld mwy o ostyngiad yn eu cyflog. Un dehongliad posibl o'r canfyddiad hwn yw bod cyfranogwyr yn y grŵp oedran hŷn yn ei chael hi'n anoddach dod o hyd i gyflogaeth debyg yn dilyn dileu swydd. Fodd bynnag, gallai nifer o ffactorau eraill fod wedi dylanwadu, gan gynnwys eu bod efallai yn llai hyblyg o ran lleoliad eu cyflogaeth na'u cydweithwyr iau, neu eu bod wedi derbyn pecyn dileu swydd mwy hael; unwaith eto, ni allwn ond damcaniaethu ar y mater hwn.
- 11.50 Cafnu'r gwerthusiad fod canlyniadau cymorth ReAct yn debygol o fod yn 'well' i'r rheini sydd â lefel cymwysterau uwch – maent yn fwy tebygol o fod wedi dod o hyd i swydd ers colli'r un flaenorol. Fodd bynnag, awgryma'r dadansoddiad fod cymorth ReAct yn chwarae rhan llai pwysig wrth ysgogi'r canlyniad hwnnw (cael swydd) i rai sydd â lefel cymwysterau uwch nag i'r unigolion hynny â chymwysterau lefel is. Mewn geiriau eraill, mae'r gefnogaeth yn fwy gwerthfawr i'r rheini sydd â lefelau cymwysterau is.
- 11.51 I'r gwrthwyneb, fel y trafodwyd yn gynharach yn y casgliad, rydym wedi canfod bod y rheini â lefelau cymwysterau is – sef y rhai a fyddai'n elwa fwyaf o'r gefnogaeth – wedi'u tangynrychioli yn rhaglen ReAct.
- 11.52 Gallai ymchwil bellach, gan ddefnyddio grwpiau gwrthffeithiol sy'n cyfateb yn briodol, roi dealltwriaeth bwysig bellach am y maes hwn. Fodd bynnag, mae'r canfyddiad yn cryfhau'r ddadl y dylid cael o leiaf ryw elfen o dargedu mwy ar gefnogaeth at unigolion sydd â lefelau cymwysterau is. Mae'n bwysig nodi nad yw hyn o reidrwydd yn golygu y dylid tynnu cefnogaeth oddi wrth y rhai sydd â lefelau cymwysterau uwch, gan y gallai targedu gynnwys darparu cymorth ychwanegol i'r rheini â chymwysterau is.

- 11.53 **Argymhelliad 7:** *Y rhai sydd â lefelau sgiliau is sy'n elwa fwyaf o'r gefnogaeth y mae ReAct yn ei darparu. Dylid ymchwilio i opsiynau ar gyfer targedu mwy o gefnogaeth at unigolion sydd â lefelau sgiliau is, gan gynnwys, er enghraifft, cyfradd grant uwch neu opsiynau hyfforddi mwy hirdymor. Mae'r argymhelliad hwn yn cysylltu ag Argymhelliad 3.*
- 11.54 Er mwyn asesu effaith ymyrraeth, mae'n bwysig nodi pa rai o'r canlyniadau yr arsylwyd arnynt a fyddai wedi digwydd beth bynnag. Heb nodi sefyllfa wrthffeithiol gadarn megis grŵp rheoli, nid yw'n bosibl mesur faint o'r ymatebwyr i'r arolwg a fyddai wedi dod o hyd i gyflogaeth beth bynnag (gweler Argymhelliad 8). Fodd bynnag, mae data'r arolwg a'r cyfweiliadau manwl yn rhoi rhywfaint o syniad, gan y gofynnwyd i'r ymatebwyr roi eu barn ar ddylanwad y cwrs hyfforddi a wnaed ar gael y canlyniad cyflogaeth.
- 11.55 Nododd lleiafrif (14 y cant) o ymatebwyr yr arolwg fod yr hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct wedi cael effaith uniongyrchol ar eu gallu i sicrhau cyflogaeth, ond dywedodd 31 y cant nad oedd wedi gwneud unrhyw wahaniaeth i'w canlyniad cyflogaeth. Mae'n bwysig nodi nad yw hyn yn syndod mae'n debyg wrth ystyried bod hwn yn grŵp o bobl a oedd mewn cyflogaeth yn ddiweddar, ac o ystyried yr amodau economaidd cymharol gadarnhaol a fodolai yn ystod y cyfnod y rhoddwyd y gefnogaeth iddynt. Mae'r adolygiad llenyddiaeth hefyd yn adrodd canfyddiadau tebyg yng ngwerthusiadau blaenorol rhaglen ReAct.
- 11.56 Yn fwy perthnasol, efallai, yw'r ffaith bod mwy na hanner yr ymatebwyr (55 y cant) wedi nodi bod hyfforddiant galwedigaethol yn rhywbeth a oedd wedi eu *helpu* i fynd i gyflogaeth. Roedd y cyfweiliadau manwl ar y cyfan wedi adrodd yr un stori, er eu bod hefyd wedi tynnu sylw at rôl allweddol cefnogaeth ReAct mewn rhai achosion. Gallwn gasglu o hyn bod ReAct wedi bod â rhan gadarnhaol, er nad hanfodol, wrth esgor ar y canlyniadau cyflogaeth a welwyd, yn enwedig pan oedd gan yr unigolyn dan sylw gymwysterau is.

Canlyniadau cymorth i gyflogwyr

- 11.57 Gan droi ein sylw nawr at elfennau cyflogwyr ReAct, awgrymodd gwerthusiadau blaenorol fod difuddiant uchel yn gysylltiedig â'r elfennau cymhorthdal cyflogi a'r hyfforddi mewn gwaith. Er bod angen nodi bod y sampl o gyflogwyr a holwyd ar gyfer y gwerthusiad yn gymharol fach, mae canfyddiadau'r gwerthusiad hwn yn cyd-fynd â'r farn honno: byddai canran uchel o bobl wedi'u recriwtio beth bynnag, hyd yn oed

pe na bai'r cymhorthdal ar gael, a byddai'r hyfforddi mewn gwaith ran amlaf wedi digwydd beth bynnag.

- 11.58 Roedd y rhan fwyaf o'r busnesau a gyfwelwyd wedi defnyddio elfen cymhorthdal cyflogaeth ReAct (CRiG), ond nid y grant i gefnogi hyfforddiant pellach (CHiG). Yn y rhan fwyf o achosion roedd hyn oherwydd na theimlai cyflogwyr fod angen hyfforddiant ychwanegol. Mae'n bosibl nad yw hyn yn syndod o ystyried y byddai cyfranogwyr ReAct wedi bod yn gyflogedig tan yn ddiweddar iawn ac, felly, fel arfer byddant yn berchen ar y set sgiliau yr oedd y cyflogwr yn chwilio amdani.
- 11.59 Mae'n gadarnhaol gweld bod nifer cymharol fawr o ymatebwyr (20 ohonynt, microfusnesau yn bennaf) a oedd wedi cael cyllid CRiG yn adrodd bod yr unigolyn a gafodd ei recriwtio wedi symud ymlaen i rolau â chyflog uwch yn y busnes. Nododd cyfran debyg o ymatebwyr, fodd bynnag, nad oedd gweithwyr a gafodd eu recriwtio trwy ReAct bellach yn cael eu cyflogi gan y busnes. Felly, nid oes unrhyw ganfyddiad clir yn codi o'r arolwg mewn perthynas â pha mor hir y mae cyflogaeth yn para yn sgil cymorth ReAct i gyflogwyr.
- 11.60 Nid yw'n syndod mai'r budd y nododd y mwyafrif o fusnesau a ddeilliodd o'r gefnogaeth a gawsant gan ReAct oedd budd ariannol: y cyllid a gawsant. Fodd bynnag, os edrychwn yn benodol ar microfusnesau, nodwyd mai cael gweithwyr oedd ag arferion gweithio da ac etheg waith dda oedd y budd pennaf, er bod angen cadw mewn cof (eto) nifer fach yr ymatebion ym mhob carfan. Ystyriwyd hefyd fod y buddion yn sylweddol yn yr amgylchiadau hyn.
- 11.61 Canfyddiad allweddol, er hynny, yw ei bod yn debygol y byddai'r recriwtio a'r hyfforddi wedi digwydd heb gefnogaeth ReAct yn y mwyafrif helaeth o achosion. Yn sgil hyn, rhaid gofyn cwestiynau ynghylch pa mor briodol yw elfennau cymorth busnes ReAct wrth symud ymlaen. Yr unig gafeat i hyn yw bod rhai busnesau (microfusnesau fel arfer) wedi elwa'n sylweddol o'r gefnogaeth a gawsant.
- 11.62 Deuir i'r casgliad y dylid ystyried mwy o dargedu microfusnesau os cedwir yr elfen cymorth sy'n gysylltiedig â chyflogwr. Yn ogystal, rhaid ystyried a oes rhesymeg digon cryf dros dargedu cymhorthdal cyflog yn benodol at unigolion sydd wedi colli eu swyddi, yn hytrach na chael cynllun cymhorthdal cyflog mwy cyffredinol ar gyfer microfusnesau.
- 11.63 Canfu'r adolygiad llenyddiaeth y gall cymorthdaliadau cyflog neu recriwtio fod yn effeithiol wrth helpu unigolion i symud i waith heb gymhorthdal, er mai dim ond os

ydynt wedi'u cynllunio'n dda y mae'r rhain yn effeithiol. Mae cymorthdaliadau cyflog sydd am gyfnod penodol yn well (fel sy'n wir gyda ReAct) ac os cânt eu targedu at weithwyr dan anfantais fel y di-waith hirdymor (nad yw'n wir gyda ReAct). Rhaid ystyried ffactorau fel y rhain wrth symud ymlaen.

- 11.64 Er y canfuwyd bod targedu fel hyn yn lleihau graddau'r difuddiant, mae effeithiau cyfnewid yn parhau i fod yn sylweddol. Fodd bynnag, trwy roi swydd i weithwyr dan gymaint o anfantais, mae cymorthdaliadau cyflogaeth yn gwella'r cyflenwad llafur sydd ar gael i gyflogwyr. Yn gryno, mae cymorthdaliadau cyflogi yn galluogi unigolion sydd ag anfanteision neu rwystrau mwy sylweddol i waith i gymryd swyddi a fyddai fel arall wedi cael eu cymryd gan weithwyr sy'n fwy cyflogadwy yn syth. Felly, hyd yn oed gydag effeithiau cyfnewid sylweddol, gellir cyfiawnhau cymorthdaliadau cyflogi sydd wedi'u targedu at weithwyr dan anfantais ar y seiliau economaidd cadarnhaol hyn ac ar sail tegwch cynorthwyo grwpiau sy'n wynebu anawsterau penodol yn y farchnad lafur.

- 11.65 ***Argymhelliad 8: Dylid adolygu pa mor briodol yw elfennau cyflogwyr ReAct yn sgil canfyddiadau'r gwerthusiad hwn a gwerthusiadau blaenorol, gan wir ystyried eu dileu. Os ydynt i'w cadw, dylid targedu'r elfennau cyflogwyr yn fwy o bosibl at ficrofusnesau ac/neu at weithwyr dan anfantais.***

Asesu effaith a dadansoddi cost a budd

- 11.66 Mae'r dadansoddiad ar gyfer yr adroddiad hwn wedi amcangyfrif mai effaith net ychwanegol ReAct yw cynyddu nifer y bobl mewn cyflogaeth sy'n ychwanegol at yr hyn a fyddai wedi digwydd yn absenoldeb y rhaglen, gan wneud hynny i gyfanswm o 1,432 yng Nghymru yn ei chyfanrwydd. Nodir bod difuddiant yn bryder yn yr adroddiad hwn, fel y bu yng ngwerthusiadau blaenorol ReAct, ac mae'r ffigur hwn yn adlewyrchu'r pryder hwn, gyda'r 1,432 o swyddi net wedi'u creu o gyfanswm o 8,228 o gyfranogwyr.
- 11.67 Mabwysiadwyd rhagdybiaeth geidwadol o ddifuddiant 80 y cant ar gyfer y dadansoddiad, a thybir bod elfen cymhorthdal cyflogaeth ReAct tuag at ben uchaf yr ystod a awgrymwyd gan yr adolygiad llenyddiaeth, sef yn 90 y cant.
- 11.68 Er gwaethaf hyn, mae'r dadansoddiad yn dal i ganfod bod ReAct yn cynrychioli gwerth am arian, gyda chymhareb budd-i-gost o 1.58 (ar y lleiaf) (sydd, yn ôl canllawiau'r llywodraeth ganolog, yn werth derbyniol am arian). Fodd bynnag,

byddai'r gymhareb honno'n debygol o wella o weithredu'r argymhellion a wnaed yn gynharach yn y casgliad hwn.

- 11.69 Mae sawl cyfeiriad yn yr adroddiad at y ffaith y byddai dull gwrthffeithiol mwy cadarn wedi gallu cryfhau lefel y dadansoddi posibl a gwella ein dealltwriaeth o faterion megis a fyddai'r unigolion a gefnogid wedi dod o hyd i gyflogaeth waeth beth oedd y cymorth a roddwyd.
- 11.70 Nid oedd modd cynnal y dadansoddiad a gynlluniwyd ar gyfer yr asesiad effaith yn y gwerthusiad hwn oherwydd gwendidau yn y wybodaeth reoli sydd ar gael. Y bwriad gwreiddiol oedd defnyddio dull paru i asesu effaith net cymryd rhan yn ReAct yn erbyn sefyllfa wrthffeithiol y rheiny na chymerodd ran. Fodd bynnag, nid oedd data am gyfranogwyr ReAct wedi'i gynnwys yn nata Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru (LLWR), a hynny'n golygu nad oedd y dadansoddiad hwn yn bosibl. Yn ogystal, nid oedd yn bosibl paru gwybodaeth reoli ReAct am gyfranogwyr yn erbyn data o'r Arolwg o'r Llafurlu oherwydd diffyg data, gan olygu nad oedd asesiad effaith cadarnach yn bosibl.
- 11.71 ***Argymhelliad 9:*** Mae angen gwella'r wybodaeth reoli sydd ar gael er mwyn galluogi cynnal dadansoddiadau mwy cadarn o sefyllfa wrthffeithiol, effaith a chostau/buddion rhaglen ReAct wrth symud ymlaen. Dylid adolygu'r broses o gasglu data rheoli er mwyn sicrhau ei bod yn addas at y diben. Dylai hyn gynnwys adolygu'r potensial i gasglu data Cofnod Dysgu Gydol Oes (LLWR) a data mwy cynhwysfawr ar ganlyniadau a deilliannau.

12. Atodiad A: Targedau rhaglen ESF ReAct III

Ffynhonnell: Cynllun Busnes ReAct III, Llywodraeth Cymru

Tabl 12.1: Allbynnau, canlyniadau ac effeithiau disgwyledig

Pennawd	Proffil awgrymedig ReAct III yn seiliedig ar ReAct II – 25+ oed yn unig	Proffil dim sgiliau/sgiliau isel a ragwelir – 25+ oed yn unig	Cyfanswm
Nifer y cyfranogwyr	15,269	4,799	20,068
Cyfranogwyr yn ennill cymwysterau	11,905	4,149	16,054
Cyfranogwyr yn mynd i gyflogaeth (yn syth)	8,298	2,739	11,037
Cyfranogwyr yn mynd i gyflogaeth (6 mis)	9,271	2,970	12,241
Cyfranogwyr sy'n cael cymorth gyda chyfrifoldebau gofalu	201	i'w bennu	
Cyflogwyr a gynorthwywyd neu eu cefnogi'n ariannol	1,160	i'w bennu	
Cyflogwyr yn mabwysiadu neu'n gwella strategaethau a systemau monitro cydraddoldeb / amrywiaeth	0	0	0
Prosiectau sy'n integreiddio datblygiad cynaliadwy â rhaglenni addysg/hyfforddiant sy'n codi ymwybyddiaeth	1	0	1
Menywod	4,581	1,440	6,021
Dynion	10,688	3,359	14,047
Mudwr – Na	15,168	4,767	19,935
Mudwr – Ie – o'r UE	83	26	109
Mudwr – Ie – ddim o'r UE	18	6	24
Cymwysterau presennol ar Lefel 2 NQF	5,089	i'w bennu	
Cymwysterau presennol ar Lefel 3 NQF	2,622	0	2,622
Cymwysterau presennol ar Lefelau 4-6 NQF	2,467	0	2,467
Cymwysterau presennol ar Lefelau 7-8 NQF	462	0	462

Pennawd	Proffil awgrymedig ReAct III yn seiliedig ar ReAct II – 25+ oed yn unig	Proffil dim sgiliau/sgiliau isel a ragwelir – 25+ oed yn unig	Cyfanswm
Cymwysterau presennol is na Lefel 2 NQF	1,850	i'w bennu	
Cymwysterau presennol ar Lefel – Dim	2,779	i'w bennu	
Economaidd Anweithgar	0	0	0
Cyflogedig (gan gynnwys hunangyflogedig)	0	0	0
Mewn addysg amser llawn	0	0	0
Yn ddi-waith hirdymor	0	0	0
Hunangyflogedig	0	0	0
Yn ddi-waith (hyd at flwyddyn)	15,269	4,799	20,068
Anabl - Na	14,963	i'w bennu	
Anabl - Ie	306	i'w bennu	
Grŵp Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Prydeinig - Na	14,963	i'w bennu	
Grŵp Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Prydeinig - Ie	306	i'w bennu	
11-14 oed	0	0	0
15-24 oed	0	0	0
25-54 oed	13,192	i'w bennu	
55-64 oed	1,985	i'w bennu	

13. Atodiad B: Adolygiad llawn ar y llenyddiaeth

Cyflwyniad

- 13.1 Mae'r adolygu llenyddiaeth yn dechrau trwy ailedrych ar ganfyddiadau gwerthusiadau blaenorol ReAct (2008, 2011, 2016), gan roi modd i ni sefydlu'r canfyddiadau a'r materion allweddol o'r gwerthusiadau hynny.
- 13.2 Yn yr un modd, drwy adolygu tystiolaeth o raglenni eraill sy'n ceisio cynorthwyo gweithwyr di-waith, sef yr un grŵp cleientiaid â ReAct, bydd modd cael awgrymiadau ynghylch pa fathau o gymorth sydd fwyaf effeithiol wrth helpu gweithwyr di-waith i symud yn ôl i waith a sut mae hyn yn cymharu â'r gefnogaeth sydd ar gael o dan ReAct.
- 13.3 Mae'r asesiad sgiliau a wneir gan Gyrfa Cymru ar ddechrau rhaglen ReAct yn ceisio asesu a oes gan yr unigolyn anghenion sgiliau sy'n eu hatal rhag dychwelyd i gyflogaeth. Gellir ystyried hyn yn fath o broffilio neu ddull nodi anawsterau'n gynnar yn seiliedig ar ddisgresiwn y gweithiwr achos. Mae dulliau eraill o broffilio yn cynnwys dulliau data-ddwys sy'n defnyddio offer ystadegol ffurfiol a dulliau cymysg sy'n cyfuno disgresiwn gweithiwr achos wedi'u cefnogi gan offer ystadegol. Mae'r adolygiad llenyddiaeth felly yn cynnwys adolygiad ar offer fel y rhain.
- 13.4 Mae adolygu ymchwil blaenorol ar raglenni cyflogaeth a sgiliau yn ein galluogi i grisialu canfyddiadau mwy cyffredinol ynghylch effeithiau gwahanol fathau o gefnogaeth i symud yn ôl i'r gwaith, a'r ffactorau sy'n dylanwadu ar yr effeithiau hyn.
- 13.5 Yn olaf, mae ReAct yn cynnwys cymhorthdal cyflogaeth neu gyflog am gyfnod penodol; felly, mae tystiolaeth ynghylch effeithiau cymorthdaliadau cyflogau ar gyflogi yn fwy cyffredinol yn berthnasol i raglen ReAct. Mae canfyddiadau'r adolygiad ar gyfer pob un o'r meysydd hyn wedi'u nodi isod.

Gwerthusiadau blaenorol ReAct

- 13.6 Cynhaliwyd tri gwerthusiad blaenorol ar ReAct, h.y. yn 2008, 2011 a 2016.^{31 32} Mae canfyddiadau cyson yn codi o'r tri gwerthusiad hyn, gan ymdrin ag agweddau ar weinyddu a chyflwyno'r rhaglen ac effaith y rhaglen. Mae crynodeb o raglen ReAct a sut y cafodd ei newid yn 2011 i'w weld ym Mlwch A. Mae gwerthusiadau 2008 a 2011 yn trafod ReAct cyn y newidiadau hyn, ac mae gwerthusiad 2016 yn cwmpasu'r rhaglen rhwng 2008 a 2011 (cyn y newidiadau) ac o 2011 i 2014 (ar ôl y newidiadau).

Blwch A: Crynodeb o gymorth ReAct a newidiadau iddo

Cynigia'r rhaglen y dulliau cymorth canlynol rhwng 2008 a 2016:

- cyngor ac arweiniad gan Gyrfa Cymru ar sut y gall unigolion wella eu sgiliau.
- grant (hyd at £2,500 cyn 2011, £1,500 o 2011) wedi'i dalu i weithwyr di-waith i ariannu rhan neu'r holl hyfforddiant a wneir ganddynt.
- grant (hyd at £2,080 cyn 2011 a £3,000 o 2011 dros 12 mis) i gyflogwyr i sybsideiddio cyflogau gweithwyr di-waith y maent yn eu cyflogi.
- grant i gyflogwyr (hyd at £1,000) i ariannu hyd at 70 y cant tan 2011, a 50 y cant o 2011, o gost hyfforddi gweithiwr di-waith y maent wedi'u recriwtio.

Gweinyddu a gweithredu

- 13.7 Canfu'r adroddiadau gwerthuso, yn gyffredinol, yr ystyrid bod y broses ymgeisio am ReAct yn llyfn ac yn rhwydd ar y cyfan. Awgrymodd gwerthusiad 2008 fod 95 y cant neu fwy o ymatebwyr unigol yn credu ei bod yn hawdd gwneud cais am ReAct, eu bod yn ystyried bod tîm ReAct yn barod eu cymorth wrth ddelio â'r cais, ac awgrymodd fod y broses gyffredinol yn effeithlon. At hynny, roedd cyflogwyr yn fodlon iawn (yn uwch na 95 y cant) â rhwyddineb yr ymgeisio, â'r cymorth gydag unrhyw

³¹ [Llywodraeth Cynulliad Cymru Yr Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau \(2008\), "Gwerthusiad o ReAct, Adroddiad Terfynol"; Adroddiad gan CRG Research Ltd, Llywodraeth Cymru \(2011\), "Gwerthusiad Interim o ReAct", Adroddiad gan Old Bell 3 Ltd, Dateb ac IFF Research Ltd;](#)

[Llywodraeth Cymru \(2016\), "Gwerthusiad Terfynol Rhaglen ReAct 2008-2016", Adroddiad gan BMG ac IES.](#)

³² Roedd pob un o'r tri gwerthusiad wedi adolygu dogfennau, dadansoddi gwybodaeth reoli, a chynnal holiaduron a chyfweliadau ansoddol. Roedd y prif wahaniaeth rhwng y tri gwerthusiad yn ymwneud â'u hymagwedd tuag at sefyllfa wrthffeithiol ac a gynhaliwyd dadansoddiad cost a budd ai peidio. Yn 2008, roedd y sefyllfa wrthffeithiol yn seiliedig ar farn cyfranogwyr ynghylch yr hyn a fyddai wedi digwydd pe na baent wedi cymryd rhan yn ReAct. Ni chredir bod y dull hwn yn esgor ar ganlyniadau cadarn iawn. Roedd sefyllfa wrthffeithiol 2011 yn seiliedig ar gymharu canlyniadau holiaduron i gyfranogwyr a rhai nad oeddent wedi cymryd rhan. Roedd sefyllfa wrthffeithiol 2016 yn seiliedig ar asesiad effaith ffurfiol yn cymharu'r canlyniadau ar gyfer cwmnïau a gynorthwywyd gan ReAct yn erbyn y rhai na chafodd gymorth. Nid oedd gwerthusiadau 2008 a 2011 yn cynnwys dadansoddiadau cost a budd. Roedd gwerthusiad 2016 yn cynnwys dadansoddiad cost a budd, ond mae'r diffyg manylder ynghylch sut y'i cynhaliwyd yn golygu ei bod yn anodd iawn mynd ati'n feirniadol i asesu ei ganfyddiadau.

ymholiadau a godwyd, a'r broses o hawlio arian. Yn yr un modd, nododd gwerthusiadau 2011 a 2016 fod o leiaf 87 y cant o'r busnesau yr ymgysylltodd ReAct â nhw o'r farn bod prif bartneriaid tîm gweithredu ReAct sef Llywodraeth Cymru, y Ganolfan Byd Gwaith, a Gyrfa Cymru yn barod eu cymorth

- 13.8 Nododd gwerthusiad 2011 fod y galw am gefnogaeth ReAct wedi cynyddu ddiwedd 2008 a 2009, wrth i'r dirwasgiad arwain at ddileu cryn nifer o swyddi ledled Cymru. Roedd y cynnydd mawr hwn yn y galw wedi peri heriau gan gynnwys o ran ymateb mewn da bryd i niferoedd nas gwelwyd o'r blaen o ran unigolion angen cefnogaeth. Llwyddwyd i gadw'r bwlch rhwng y ceisiadau am elfennau cyflogwr CRiG ac CHiG yn fyr gan mwyaf – pedair wythnos neu lai ar gyfer y ddau mewn naw achos o bob deg.
- 13.9 Mae ReAct wastad wedi bod yn bartneriaeth weithredol rhwng tîm ReAct Llywodraeth Cymru, Gyrfa Cymru, a'r Ganolfan Byd Gwaith. Mae gan y ddau gyntaf rolau o bwys wrth weithredu ReAct, tra bod y Ganolfan Byd Gwaith yn cyflawni rôl hanfodol o hysbysu'r partneriaid eraill am sefyllfaoedd dileu swyddi (o ystyried gweithdrefnau gweinyddol HR¹³³) a bod yn fan pwysig i unigolion ymuno â'r rhaglen.
- 13.10 Canfu'r gwerthusiadau fod y berthynas sydd wedi datblygu rhwng y partneriaid wedi arwain at gydweithio cryf rhwng y tri sefydliad, gan hwyluso cydweithredu ar lefel gweithredu, yn enwedig mewn perthynas â dileu swyddi ar raddfa fawr, a chydweithio ar bolisi, nid yn unig ar gyfer ReAct ond yn ehangach wrth helpu i lunio polisi cyflogaeth yng Nghymru. Yn ogystal, roedd undebau llafur a chynghorau sgiliau sector yn rhoi gwybodaeth werthfawr ar ddileu swyddi oedd ar ddigwydd yn ogystal â rhoi canllawiau strategol (e.e. cynghori pa mor briodol yw cymwysterau).
- 13.11 Canfuwyd bod y gwasanaeth a gynigid gan Gyrfa Cymru yn ganolog i broses ymgeisio ReAct, gyda chyfranogwyr ReAct a holwyd o'r farn fod y cyngor a roddwyd gan Gyrfa Cymru yn gadarnhaol. Nododd gwerthusiad 2008 fod tua naw o bob 10 cyfranogwr ReAct a gyfwelwyd yn credu bod cynghorydd Gyrfa Cymru wedi rhoi digon o wybodaeth berthnasol iddynt, yn teimlo bod y cyngor a gawsant o ansawdd da, a'u bod wedi dilyn y cyngor a gawsant. Yn yr un modd, canfu gwerthusiad 2011 fod tua naw o bob 10 cyfranogwr ReAct a gyfwelwyd o'r farn bod y cyngor gan Gyrfa Cymru yn weddol ddefnyddiol neu'n ddefnyddiol iawn. Gwelwyd bod rôl Gyrfa Cymru

³³ Mae gweithdrefnau gweinyddol HR1 yn cynnwys y gofyniad statudol ar lywodraeth i helpu pobl sy'n wynebu colli eu swyddi. Er mwyn gwneud hyn, mae angen i gyflogwyr roi gwybod ymlaen llaw am ddileu posibl ar swyddi. Mae'r Gwasanaeth Taliadau Diswyddo (RPS) yn casglu'r wybodaeth hon ac yn ei dosbarthu i adrannau ac asiantaethau llywodraethol priodol, gan gynnwys y Ganolfan Byd Gwaith yn benodol, gan eu bod hwy yn cynnig gwasanaethau brocera swyddi ac/neu wasanaethau hyfforddi.

yn rhoi cyngor diduedd yn helpu cyfranogwyr i osgoi cael cyngor cyfeiliornus gan eraill.

- 13.12 Roedd amryw o randdeiliaid o'r farn bod Gyrfa Cymru yn herio unigolion yn adeiladol ar eu dyheadau hyfforddi a chyflogaeth yn y dyfodol er mwyn sicrhau eu bod yn realistig a'u bod yn gwneud hyfforddiant sy'n unol ag anghenion y farchnad lafur.
- 13.13 Yn ogystal â chynghor yn gysylltiedig â dewisiadau hyfforddi, roedd cyfranogwyr ReAct a holwyd yn gwerthfawrogi'n fawr gyngor Gyrfa Cymru yn ymwneud â chwilio am swydd (e.e. datblygu CV, ffug gyfweiliadau), a hynny'n enwedig o wir am yr unigolion hynny a oedd wedi bod yn yr un swydd ers sawl blwyddyn a heb chwilio am waith yn ystod y blynyddoedd diwethaf.
- 13.14 Ystyriwyd bod gallu unigolion i ganfod hyfforddiant eu hunain yn sgil arweiniad gan Gyrfa Cymru yn gryfder a oedd yn cynyddu'r siawns y byddai unigolion yn cael hyfforddiant a oedd yn cyd-fynd â'u hanghenion. Nododd gwerthusiad 2008 fod naw o bob 10 o'r rhai a holwyd o'r farn fod y rhaglen gyffredinol wedi'i theilwra i'w hanghenion. Yn yr un modd, roedd y cymhorthdal hyfforddiant mewn gwaith i gyflogwyr wedi'i ysgogi gan anghenion y cwmni, gan sicrhau eu bod yn gallu datblygu cynlluniau hyfforddi pwrpasol yn unol ag anghenion yr unigolion a gaiff eu recriwtio a'u swydd newydd.
- 13.15 Er nad ystyriwyd y Gymraeg yn adroddiadau gwerthuso 2008 a 2011, mae'n bwysig ei chynnwys. Mae gwerthusiad 2016 yn nodi mai cyfyngedig oedd y ddarpariaeth Gymraeg er bod deunyddiau a darpariaeth berthnasol ar gael yn Gymraeg. Ychydig iawn o gyflogwyr a nododd fod angen hyfforddiant yn Gymraeg ar recriwtiaid neu hyfforddeion ac ychydig iawn oedd angen hyfforddiant cyfrwng Gymraeg. Pan oedd angen hynny, ran amlaf gellid darparu hyfforddiant yn Gymraeg.
- 13.16 Yn ystod rhaglen ReAct III, cyflwynwyd newidiadau i'r hyfforddiant a ariannwyd gan ReAct sydd wedi'i wneud yn fwy ymatebol i anghenion y farchnad lafur, e.e. yn dilyn cyngor gan gynghorau sgiliau sector.

Effaith y rhaglen

- 13.17 Yn ôl canfyddiadau gwerthusiadau blaenorol, ymddengys fod yr ychwanegedd sy'n gysylltiedig â'r hyfforddiant unigol cyn ailgyflogi posibl yn uchel. Canfu gwerthusiad 2008 y byddai 43 y cant o'r cyfranogwyr wedi cyfrannu at gostau eu hyfforddiant cyn-cyflogi pe na baent wedi cael cymorth ReAct. Yng ngwerthusiad 2011, roedd y rhai a wnaeth gais yn llwyddiannus am gymorth hyfforddiant galwedigaethol ReAct bron i

deirgwaith yn fwy tebygol o fod wedi gwneud hyfforddiant ar ôl colli eu swydd nag ymgeiswyr aflwyddiannus (83 y cant o'i gymharu â 29 y cant). Yn fwy na hynny, nododd pedwar o bob pump o'r rhai a gafodd gymorth hyfforddiant galwedigaethol na fyddent yn ôl pob tebyg wedi gwneud yr hyfforddiant heb gefnogaeth ReAct. Roedd ychwanegedd yn uwch ar gyfer y rheiny â lefelau cymhwyster blaenorol isel neu ddim cymwysterau o gwbl (roedd 84 y cant yn annhebygol iawn o fod wedi dilyn hyfforddiant heb gefnogaeth) nag ar gyfer y rhai â lefelau cymwysterau uwch.³⁴

- 13.18 Mae adroddiad gwerthuso 2011 hefyd yn awgrymu bod cryn ychwanegedd o ran cymwysterau, gan fod cyfranogwyr ReAct yn fwy tebygol o gael cymwysterau na'r rhai nad oeddent yn gyfranogwyr (81 y cant o'i gymharu â 68 y cant). Unwaith eto, roedd hyn yn arbennig o wir am y rhai heb unrhyw gymwysterau o gwbl neu gymwysterau isel. Roedd cyfran uwch o gyfranogwyr ReAct wedi codi lefel eu cymhwyster uchaf na'r rhai nad oeddent wedi cymryd rhan (32 y cant o'i gymharu â 26 y cant). Yn ogystal, roedd ychydig dros hanner y rheiny heb gymwysterau blaenorol (53 y cant) wedi cael cymhwyster trwy ReAct.
- 13.19 Fodd bynnag, nid oedd tystiolaeth glir bod yr hyfforddiant a roddwyd cyn ailgyflogi posibl trwy ReAct wedi trosi yn swyddi gwell i gyfranogwyr, gan fod gwerthusiad 2011 yn nodi bod ymatebwyr yn tueddu i ennill llai yn eu swyddi newydd a'u bod hefyd yn tueddu i fod mewn swyddi yn yr un meysydd ag yr oeddent wedi gweithio ynddynt o'r blaen. Serch hynny, o gymharu â'r rhai nad oeddent wedi cymryd rhan, roedd cyfranogwyr ReAct yn llai tebygol o weld gostyngiad yn eu henillion. Awgryma hyn fod effaith enillion net cadarnhaol o'i gymharu â pheidio â derbyn hyfforddiant.
- 13.20 Ymddengys mai dim ond effaith gymedrol ar ganlyniadau cyflogaeth a gâi'r hyfforddiant a ddarparwyd cyn ailgyflogi posibl drwy ReAct. Nododd gwerthusiad 2011 fod ychydig dros hanner y cyfranogwyr yn credu bod yr hyfforddiant a gawsant wedi eu helpu i sicrhau cyflogaeth wedi hynny. Yn ogystal, canfu gwerthusiad 2016 mai dim ond 16 y cant o'r cyfranogwyr a ystyriai fod diffyg cymwysterau neu sgiliau yn rhwystr i waith.

³⁴ Byddai mynd i'r afael yn gadarn ag ychwanegedd (yn yr achos hwn) yr hyfforddiant a gynigid cyn ailgyflogi posibl yn gofyn am asesiad effaith ffurfiol yn seiliedig ar hap-dreial rheoledig, dull lled-arbrofol fel y rhai sy'n seiliedig ar baru ystadegol neu ddadansoddiad atchweliad gyda chyd-newidynnau posibl wedi'u cynnwys fel newidynnau esboniadol. Fodd bynnag, mae'r dangosyddion sy'n seiliedig ar arolwg a drafodir yma yn rhoi syniad o raddau'r ychwanegedd sy'n gysylltiedig â ReAct.

- 13.21 Roedd adroddiadau gwerthuso 2011 a 2016 yn awgrymu cyfraddau uchel o ddifuddiant³⁵ ar gyfer cefnogaeth hyfforddiant mewn gwaith CHiG (mewn cyferbyniad â'r hyfforddiant a roddir cyn ailgyflogi posibl). Nododd gwerthusiad 2011 fod pedwar o bob pump cyflogwr o'r farn fod gan y bobl yr oeddent wedi'u recriwtio trwy ReAct eisoes y sgiliau a'r cymwysterau cywir pan gyflogwyd hwy. Yn ogystal, roedd patrwm defnyddio cefnogaeth CHiG hefyd yn awgrymu difuddiant uchel ar gyfer elfen hon y rhaglen: 90 y cant ar gyfer hyfforddiant technegol/penodol i swydd, 73 y cant ar gyfer hyfforddiant sefydlu, a 52 y cant ar gyfer hyfforddiant am dystysgrifau yr oedd yn rhaid i rai mathau o weithwyr feddu arnynt yn gyfreithiol. Mae'r rhain oll yn fathau o hyfforddiant y mae cymhelliant i'r cyflogwyr eu darparu beth bynnag. Yn cyd-fynd â hyn, nododd tri chwarter y cyflogwyr a holwyd y byddent wedi darparu'r hyfforddiant i recriwtiaid ReAct a gefnogid gan yr CHiG beth bynnag, heb y gefnogaeth hon.
- 13.22 Awgrymodd gwerthusiad 2016 gymysgedd tebyg iawn o hyfforddiant a gefnogid gan CHiG i'r hyn a werthuswyd yn 2011. Y mathau yr adroddwyd amdanynt amlaf oedd hyfforddiant penodol i swydd (81 y cant) a thystysgrifau sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith (49 y cant). Yn ogystal, roedd deuparth y cyflogwyr a gafodd gefnogaeth CHiG hefyd wedi darparu hyfforddiant pellach o natur debyg na chefnogwyd gan CHiG: 91 y cant o hyfforddiant penodol i swydd a 45 y cant o dystysgrifau sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith.
- 13.23 Nododd gwerthusiad 2016 hefyd fod deuparth y cyflogwyr a gafodd gefnogaeth CHiG wedi nodi ei bod yn bendant neu'n debygol y byddent wedi rhoi'r hyfforddiant a gefnogwyd gan CHiG hyd yn oed pe na bai'r grant wedi bod ar gael.
- 13.24 Fodd bynnag, canfu gwerthusiad 2016 rai arwyddion o ychwanegedd posibl yn y dyfodol: ar y cyfan, nododd tua 55 y cant o gyflogwyr y byddent yn bendant neu'n debygol o fuddsoddi mewn hyfforddiant yn y dyfodol o ganlyniad i ymwneud â ReAct. Wrth gwrs, yr hyn nad yw'n hysbys yw a gafodd y bwriadau hyn eu trosi mewn gwirionedd yn gamau gweithredu gan gyflogwyr.
- 13.25 Awgryma'r tri adroddiad gwerthuso gyfraddau difuddiant uchel mewn perthynas ag effaith ReAct ar gyflogaeth. Canfu gwerthusiad 2008 fod 69 y cant o'r cyfranogwyr o'r farn y byddent wedi dod o hyd i swydd beth bynnag yn absenoldeb cefnogaeth ReAct.

³⁵ Difuddiant (*deadweight*) yw cyfran y canlyniadau, sef yn yr achos hwn darparu hyfforddiant mewn gwaith, a fyddai wedi digwydd beth bynnag yn absenoldeb yr ymyrraeth polisi.

- 13.26 Dim ond traean y cyflogwyr a gyfwelwyd a nododd fod ReAct wedi cael effaith gadarnhaol ar nifer y recriwtiaid yr oeddent yn eu cyflogi, nododd tri chwarter ohonynt y byddent wedi dod o hyd i ffordd arall o lenwi eu swydd wag, a dim ond un o bob 10 a nododd na fyddent wedi llenwi'r swydd wag.
- 13.27 Ychydig o dystiolaeth a ganfu gwerthusiad 2011 fod ReAct yn cael effaith gadarnhaol ar ragolygon cyflogaeth cyfranogwyr. Roedd canrannau tebyg o gyfranogwyr (79 y cant) a rhai nad oeddent wedi cymryd rhan (74 y cant) mewn gwaith, gan awgrymu lefel uchel o ddifuddiant o ran cyflogaeth. Ategwyd y canfyddiad hwn gan yr arolwg i gyflogwyr a oedd wedi cyflogi pobl gan ddefnyddio CRiG ReAct – nododd tri chwarter y byddent fwy na thebyg wedi cyflogi staff heb gymhorthdal cyflogi CRiG. Ymhellach, nododd deuparth y cyflogwyr a ymatebodd yr arolwg y byddent wedi cyflogi'r un unigolion penodol heb y cymhorthdal cyflog. Ategwyd canfyddiadau'r arolwg hwn hefyd gan y cyfweiliadau â chyflogwyr, a awgrymai hyd yn oed yn gryfach y byddai'r rhan fwyaf o gyfranogwyr ReAct wedi cael eu cyflogi heb gael cynnig cefnogaeth ReAct. Yn fyr, nododd y cyflogwyr a gyfwelwyd fod busnesau yn cyflogi pobl oherwydd bod angen hynny arnynt ac nad oedd cefnogaeth CRiG yn ffactor arbennig o arwyddocaol wrth eu perswadio i recriwtio.
- 13.28 Cynhaliodd gwerthusiad 2016 asesiad effaith yn cymharu cwmnïau a gafodd gymorth â chwmnïau tebyg na chawsant gymorth. Roedd y cwmnïau a gafodd gymorth wedi cynyddu nifer eu gweithwyr naw y cant yn fwy na'r cwmnïau heb gymorth, ond nid oedd y gwahaniaeth hwn yn ystadegol arwyddocaol. Felly, ni allai'r canlyniadau hyn gefnogi canfyddiad fod ReAct yn cael effaith gyflogaeth gadarnhaol.
- 13.29 Nid oedd gwerthusiadau 2008 a 2011 yn cynnwys dadansoddiad cost a budd o ReAct. Yn hytrach, roeddent yn cynnwys rhai mesurau cost-efeithiolrwydd y gellir eu cymharu â rhaglenni eraill y farchnad lafur. Mesuriad cost-efeithiolrwydd adroddiad 2008 yw'r gost fesul cyfranogwr a hynny yn £2,080. Mae hyn yn cymharu'n anffafriol â rhaglenni tebyg o'r un cyfnod sef y Fargen Newydd Hyblyg (ar ddisgwyliad) o £1,530 ac amcangyfrifon gwirioneddol y Fargen Newydd ar gyfer Pobl Ifanc (£900–1,100), y Fargen Newydd 25 oed a throsodd (£1,000–1,200), ac Ardaloedd Menter 25+ (£1,850).
- 13.30 Gellir cymharu'r gost hon â'r Fargen Newydd dan Arweiniad y Sector Preifat (£2,000) ac Ardaloedd Menter ar gyfer Pobl Ifanc (£2,230). Fodd bynnag, mae'r holl raglenni hyn ar gyfer grwpiau anoddach eu helpu na'r rhai a gefnogir gan ReAct. Fel arfer mae angen cefnogaeth fwy dwys ar grwpiau anodd eu helpu, sy'n cynyddu eu cost

fesul cyfranogwr. Felly, dylid disgwyl i ReAct fod â chostau fesul uned sy'n is na'r cymaryddion hyn.

- 13.31 Yn yr un modd, mae ffigurau adroddiad gwerthuso 2011 yn awgrymu costau uned cymharol uchel ar gyfer ReAct. Amcangyfrifwyd bod y gost fesul cyfranogwr yn £2,795 a'r gost fesul unigolyn yn mynd i swydd yn £7,194. Mae'r amcangyfrifon hyn ymhell uwchlaw meincnodau yn seiliedig ar raglenni eraill: o £900 (Y Fargen Newydd ar gyfer Pobl Ifanc) i £2,230 (Ardaloedd Menter ar gyfer Pobl Ifanc) fesul cyfranogwr, ac o £1,800–3,000 (Y Fargen Newydd ar gyfer Pobl Ifanc) i £4,400 (Ardaloedd Menter 25+) fesul swydd. Awgryma hyn fod ReAct wedi rhoi gwerth am arian sy'n is o gymharu â'r rhaglenni eraill hyn.
- 13.32 Mae adroddiad gwerthuso 2016 yn cynnwys dadansoddiad cost a budd, ond mae'r diffyg manylder ynghylch sut y'i hamcangyfrifwyd yn ei gwneud hi'n anodd iawn ei asesu'n feirniadol. O ystyried canfyddiadau'r asesiad effaith yn ymwneud â chyflogaeth, dim ond o ran ei effaith ar gymwysterau y gellid ystyried buddion ReAct – cynhaliwyd y dadansoddiad cost a budd ar y sail hon. Cafodd y buddion o gael cymwysterau ar lefelau Sgiliau Sylfaenol Lefel 1 i Lefel 4 neu uwch eu hamcangyfrif drwy ddefnyddio data o Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth (APS) a gynhelir ledled y DU. Y dybiaeth yw bod cyflawni cymwysterau ar lefelau penodol yn arwain at godiad cyflog am gyfnodau penodol mewn cyflogaeth ar ôl cael y cymwysterau.
- 13.33 Mae'r cyfnodau ar gyfer pob lefel cymhwyster yn seiliedig ar yr oedrannau cyfartalog y mae pobl fel arfer yn ennill y gwahanol lefelau cymwysterau hyn ac, felly, y cyfnodau cyfartalog y gall ennillion cyflog yn y dyfodol gronni drostynt cyn diwedd eu hoes weithio.
- 13.34 Gostyngwyd y buddion ennillion 3.5 y cant y flwyddyn (yn unol â Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM) i gynhyrchu gwerthoedd net presennol.³⁶ Wedi hynny, cafodd y buddion hyn fesul blwyddyn eu cymharu yn erbyn cost gyfartalog cynhyrchu'r cymwysterau hyn trwy ReAct i roi budd mewn punnoedd £ am bob £ a wariwyd (cost). Yn olaf, addaswyd y ffigurau hyn ar gyfer difuddiant. Ar y pwynt hwn gwnaed gwall cyfrifo ac addaswyd y ffigurau i lawr 40 y cant (yn hytrach na'r 60 y cant a nodwyd yn yr adroddiad gwerthuso).

³⁶ Mae disgowntio i greu'r gwerthoedd net presennol hyn yn rhoi modd mynegi'r buddion sy'n digwydd dros gyfnod o amser fel ffigur sengl. Mae disgowntio fel hyn yn seiliedig ar y syniad o amser dewisol, h.y. bod yn well gan bobl (yn gyffredinol) dderbyn buddion nawr yn hytrach nag yn hwyrach.

13.35 Os cywirir y ffigurau ar gyfer y gwall hwn, yna mae'r budd fesul £1 o'r costau yn uwch na £1 ar gyfer cyrraedd Lefel 1/sgiliau sylfaenol, sgiliau Lefel 2, a Lefel 4+, ond yn is na £1 ar gyfer sgiliau Lefel 3. Fodd bynnag, mae nifer o gyfyngiadau i'r dull a ddefnyddiwyd:

- Ni adroddir ar gyfraddau'r enillion (codiad cyflog) parthed y gwahanol lefelau cymhwyster a gafwyd. Felly, mae'n amhosibl gwybod sut mae'r cyfraddau tybiedig hyn yn cymharu â chyfraddau enillion amcangyfrifedig sydd ar gael o astudiaethau empirig perthnasol.
- Mae'r dull yn rhagdybio'n ddigwestiwn fod y cymwysterau a gafwyd gan gyfranogwyr ar lefel uwch nag oedd ganddynt cyn hynny. Mae adroddiad interim 2011, fodd bynnag, yn nodi mai dim ond traean o'r cyfranogwyr a gyflawnodd gymhwyster uwch trwy ReAct nag yr oedd ganddynt cyn hynny.
- Mae'r cyfnodau y mae'r codiad cyflog yn berthnasol iddynt yn seiliedig nid ar wybodaeth am gyfranogwyr ReAct ond ar oedrannau nodweddiadol y mae pobl yn tueddu i ennill y cymwysterau hyn, yn defnyddio data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth. Nid yw'r rhain wedi'u nodi'n glir a gallant oramcangyfrif faint o amser sy'n weddill ym mywydau gweithio cyfranogwyr os yw cyfranogwyr yn ennill y cymwysterau hyn yn ddiweddarach mewn bywyd nag sy'n nodweddiadol ar gyfer y boblogaeth gyfan.
- Mae'n bosibl na fydd y rhagdybiaeth bod y codiad cyflog yn para am weddill oes gweithio unigolyn yn ddilys. Mae astudiaethau empeiraidd wedi'u cyfyngu gan hyd amser y data sydd ar gael iddynt ond nid ydynt yn rhoi tystiolaeth gadarnhaol am gyfnodau o fwy na 10 mlynedd.

13.36 Dyma'r casgliadau sydd wedi codi o'r gwerthusiadau blaenorol:

- Mae gweinyddiaeth y rhaglen yn effeithiol ac yn hawdd ymwneud â hi
- Mae'r gweithio mewn partneriaeth rhwng tîm ReAct yn Llywodraeth Cymru, Gyrfu Cymru, a'r Ganolfan Byd Gwaith yn llwyddiannus
- Mae cyngor ac arweiniad Gyrfu Cymru yn uchel eu parch gan eu defnyddwyr, sef cyngor nid yn unig ar sgiliau a hyfforddiant ond hefyd ar chwilio am swydd.
- Gan mai'r unigolyn ei hun sy'n caffael yr hyfforddiant, gyda chefnogaeth cyngor Gyrfu Cymru, mae hyn yn arwain at hyfforddiant sy'n diwallu anghenion unigolion

- Mae'r ychwanegedd ar lefelau uchel o ran yr hyfforddiant galwedigaethol a roddwyd cyn ailgyflogi posibl
- Mewn cyferbyniad, mae difuddiant uchel ar gyfer y cymhorthdal cyflog/recrwtio ac ar gyfer yr hyfforddiant mewn gwaith
- Mae'n bosibl mai dim ond effaith fach, gadarnhaol y mae'r rhaglen yn ei chael ar siawns cyfranogwyr o ddychwelyd i gyflogaeth
- Awgryma mesurau cost-efeithiolrwydd fod y rhaglen yn cynnig gwerth isel am arian o'i chymharu â rhaglenni cyflogaeth eraill. Mae dadansoddiad cost a budd 2016, yn gyffredinol, yn awgrymu gwerth da am arian, ond mae'r diffyg manylder ynghylch ei union sail yn tanseilio ei dryloywder ac yn ei gwneud hi'n anodd iawn asesu ei ganlyniadau.

Rhaglenni i weithwyr sydd wedi colli eu swyddi

- 13.37 Mae rhaglenni i gynorthwyo gweithwyr sy'n colli eu swyddi wedi cael eu defnyddio mewn nifer o wledydd. Yn anffodus, prin yw'r dystiolaeth gadarn am eu heffeithiolrwydd. Wrth adolygu rhaglenni tebyg mewn 11 o wledydd yr Undeb Ewropeaidd, dim ond un wlad oedd â manylion asesiad effaith yn cymharu â sefyllfa wrthffeithiol. I'r rhan fwyaf o'r 11 gwlad, ni ddyfynnwyd unrhyw ddata perfformiad ar gyfer y gwahanol raglenni. Yr unig eithriad yma oedd Estonia, lle cafodd gweithwyr wybodaeth, cyngor a chymorth i chwilio am swydd er mwyn eu helpu i ddod o hyd i gyflogaeth newydd yn gyflym. Canfuwyd fod gweithwyr a oedd yn cael y gefnogaeth hon yn 10 i 20 y cant yn fwy tebygol o ddod o hyd i gyflogaeth na'r rhai nad oedd yn cael y gefnogaeth.³⁷
- 13.38 Yr unig astudiaeth arall y llwyddom i gael gafael arni a oedd yn asesu effeithiau oedd astudiaeth Sefydliad Dur Awstria. Roedd y Sefydliad yn ymateb i ddileu swyddi ar raddfa fawr yn niwydiant dur Awstria yn yr 1980au, a'r cymorth yn cyfuno chwilio am swydd, cwnsela ac ailhyfforddi. Ar ôl cyfnod ymgyfarwyddo galwedigaethol cychwynnol o chwe wythnos i grisialu camau gweithredu unigolion i'r dyfodol, dewisai cyfranogwyr naill ai chwilio am swydd ar unwaith, mynd i addysg/hyfforddiant ffurfiol, neu ddechrau busnes newydd. Nid ffocws cyffredinol y Sefydliad oedd symud yn gyflym i swydd arall ond ar ragolygon swydd i'r hirdymor, a gallai'r addysg/hyfforddiant a gynigid bara am sawl blwyddyn.

³⁷ Voss, E. (2010), "Organising Transitions in Response to Restructuring", Y Comisiwn Ewropeaidd.

- 13.39 Mae hwn yn ddull gwahanol iawn i ddull ReAct. O ystyried ffocws hirdymor y Sefydliad, ystyriwyd ei effeithiau ar gyflogaeth ac enillion dros gyfnod o bum mlynedd. Yr effaith amcangyfrifedig ar gyflogaeth o'i chymharu â grŵp cymharu oedd 70-80 diwrnod y flwyddyn ar gyfartaledd dros bum mlynedd, a'r effaith ar dwf enillion oedd rhwng chwech a saith pwynt canran. Fodd bynnag, ni welwyd unrhyw effeithiau cadarnhaol ar y rheini a oedd yn 37 oed neu'n hŷn.³⁸
- 13.40 Er bod diffyg tystiolaeth am effeithiau rhaglenni ar weithwyr di-waith, mae'n bosibl edrych i weld pa fathau eraill o gymorth sydd yn aml ar gael, gan fod hynny'n arwydd o ba fath o gefnogaeth y disgwylir iddi fod yn ddefnyddiol.
- 13.41 Ar draws yr 11 ymyrraeth yn yr UE y sonnir amdanynt yn yr adolygiad uchod, y gwasanaethau a gynigid amlaf oedd asesiadau sgiliau/gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, cymorth i chwilio am swydd a hyfforddiant. Mewn cymhariaeth, mae ReAct yn cynnig asesiadau sgiliau/gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, hyfforddiant, a chymhorthdal cyflog i gyflogwyr sy'n cyflogi gweithwyr a oedd gynt wedi colli eu swydd. Yn cyd-redeg â chymorth ReAct, mae Gyrfa Cymru yn helpu gyda chwilio am swydd, er bod hyn ochr yn ochr â ReAct ac nid yw'n rhan o'r ymyrraeth. Nid oedd yr un o'r 11 ymyrraeth arall a adolygwyd yn cynnig cymhorthdal cyflog tebyg i ReAct.
- 13.42 Cynlluniwyd y Gwasanaeth Cymorth Dileu Swydd (Redundancy Support Service / RSS) yn Ne Ddwyrain Lloegr i symud cyfranogwyr yn ôl i waith cyn gynted â phosibl (yn hytrach nag i gefnogaeth/datblygu sgiliau hirdymor). Ar ôl gweithdy gwybodaeth cychwynnol, cynigiai asesu sgiliau, cyngor ar CV a thechnegau cyfweld, a chyngor ac arweiniad ar yrfa. Mewn cyferbyniad i ReAct, nid oedd cefnogaeth ar gyfer hyfforddiant na darparu cymorthdaliadau cyflogaeth. Nid oedd y gwerthusiad wedi asesu'r effaith ar y cyfranogwyr.³⁹ Roedd yr RSS yn rhanbarthau Dwyrain Lloegr ac yn Ne-Orllewin Lloegr wedi cynnig cymorth â chostau hyfforddi, ond (unwaith eto) yn wahanol i ReAct, nid oedd cymhorthdal cyflogi ar gynnig.
- 13.43 Partnership Action for Continuing Employment (PACE) yw ymateb Llywodraeth yr Alban i ddileu swyddi. Mae ganddo amcanion tebyg i rai ReAct. Mae cefnogaeth PACE wedi'i theilwra i ateb anghenion unigol a gall gynnwys cymorth i chwilio am swydd, cwnsela un-i-un, a hyfforddiant byr ar sgiliau fel llunio CV a dechrau busnes.

³⁸ Winter-Ebmer (2001), "Evaluating an Innovative Redundancy-Retraining Project: The Austrian Steel Foundation", IZA Discussion Paper No. 277.

³⁹ DTZ (2007), "Mid-term Evaluation of the Redundancy Support Service in the South East", Adroddiad ar gyfer y South East Economic Development Agency.

- 13.44 Cynhaliwyd arolygon ar gyfranogwyr PACE, a'r ddau mwyaf diweddar yn 2016 a 2018.⁴⁰ Tebyg iawn yw canlyniadau'r ddau arolwg hyn. Yn y ddau, o ran y gwasanaethau a raddiwyd fel y rhai mwyaf defnyddiol ar gyfer dychwelyd i gyflogaeth, roedd cyfranogwyr yn fwyaf tebygol o gyfeirio at gymorth i lunio CV ac/neu i ymgeisio am swydd.
- 13.45 Roedd y rhai yn 2016 a oedd wedi dod o hyd i waith yn dilyn colli eu swydd yn fwy tebygol o fod wedi cael cymorth â chyfweliadau a strategaethau chwilio am swydd na'r rhai nad oeddent wedi sicrhau gwaith (41 y cant o'i gymharu â 33 y cant). Yn ogystal, roedd y rhai mewn gwaith yn fwy tebygol o fod wedi cael cyfweliad i gael arweiniad gyrfa: 42 y cant o'i gymharu â thraean (33 y cant) y rhai na chafodd waith. Ni adroddwyd ar yr union gymhariaeth hon ar gyfer arolwg 2018, ond roedd gwahaniaethau tebyg rhwng y rhai a aeth i waith a'r rhai na wnaethant o ran pa mor berthnasol oedd gwasanaethau: 52 y cant o'i gymharu â 38 y cant am gymorth gyda chyfweliadau a chwilio am swydd, a 44 y cant o'i gymharu â 32 y cant ar gyfer cyfweliadau arweiniad gyrfa.
- 13.46 Yn 2016 ac 2018, roedd y gwasanaethau yr ystyriwyd i fod y rhai mwyaf perthnasol yn tueddu i fod y rhai a oedd fwyaf uniongyrchol gysylltiedig â chwilio am swydd, gan gynnwys cymorth â chyfweliadau/strategaethau chwilio am swydd (83 y cant yn 2016 ac 81 y cant yn 2018); cymorth â CV, ceisiadau a llythyrau (83 y cant yn 2016 ac 84 y cant yn 2018); a chyflwyniad a chanllawiau gwybodaeth PACE (81 y cant yn 2016 ac 80 y cant yn 2018).
- 13.47 I'r rheini a nododd fod gwasanaethau PACE wedi cyfrannu o leiaf yn rhannol at eu cael i ddychwelyd i gyflogaeth, gofynnwyd iddynt pa wasanaethau a helpodd fwyaf gyda hyn. Cymorth â CV a cheisiadau oedd (o bell ffordd) y gwasanaeth y cyfeirid ato amlaf fel y mwyaf defnyddiol yma (40 y cant yn 2016 a 31 y cant yn 2018).
- 13.48 O ran yr effaith ganfyddedig ar gael cyfranogwyr yn ôl i'r gwaith, dim ond 29 y cant yn 2016 a 30 y cant yn 2018 a gredai fod PACE wedi gwneud byd o wahaniaeth neu wedi helpu i raddau. Yn ogystal, yn y ddwy flynedd, roedd ychydig dros hanner y cyfranogwyr yn credu nad oedd PACE wedi gwneud unrhyw wahaniaeth i'w canlyniad cyflogaeth. Awgryma hyn effaith gyflogaeth sy'n gymedrol yn unig.

⁴⁰ IFF Research (2016), "PACE – Client Experience Survey 2016", ac IFF Research (2018), "PACE – Client Experience Survey 2018", Adroddiadau ar gyfer Llywodraeth yr Alban.

Awgrymir rhywfaint o effaith net gan y ffaith bod y defnydd ar y gwasanaeth a pha mor berthnasol ydoedd yn uwch i'r rhai a aeth i waith nag i'r rhai nad aeth.

- 13.49 Yn y ddau arolwg, roedd gweithwyr hŷn (55+ yn 2016, 50+ yn 2018) yn llawer llai tebygol o fod wedi symud i waith na gweithwyr iau, gan awgrymu bod angen cefnogaeth ddwysach ar weithwyr hŷn.
- 13.50 Wrth adolygu tystiolaeth gan lechyd Cyhoeddus Cymru⁴¹ gwelwyd awgrymiadau i gael rhai ymatebion polisi pan fydd dileu swyddi yn digwydd ar raddfa fawr (gweler Atodiad B). Roedd yr adolygiad yn llawer ehangach na pholisïau'r farchnad lafur, ond roedd argymhellion sy'n berthnasol i ReAct yn cynnwys awgrym i ddatblygu system rhybuddio cynnar. Dylid mynd ati'n rhagweithiol i nodi dileu nifer fawr o swyddi mewn ardal leol sy'n dibynnu ar un cyflogwr. Gallai casglu gwybodaeth ganolbwyntio ar gyflogwyr mawr mewn ardal er mwyn sylwi ar arwyddion rhybuddio cynnar (llai o fuddsoddi, ffatrioedd newydd yn agor dramor, gostyngiad mewn llinellau/capasiti cynhyrchu). Byddai sicrhau cael gwybod am gynnar am raddfa'r dileu swyddi posibl, gan gynnwys amcangyfrif o'r nifer, y gymysgedd sgiliau, a lledaeniad daearyddol y gweithwyr yr effeithir arnynt, yn hanfodol wrth helpu i lywio ymateb amserol ac i drefnu adnoddau a chymorth allanol.
- 13.51 I gloi, prin yw'r dystiolaeth ynghylch effaith rhaglenni eraill ar weithwyr sy'n colli eu swydd. Fodd bynnag, yr hyn y gallwn ei wneud yw adolygu pa fathau o gefnogaeth y mae rhaglenni eraill yn eu cynnig i weithwyr di-waith. Y mathau mwyaf cyffredin o gefnogaeth a gynigir yw asesu sgiliau, rhoi gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, cymorth i chwilio am swydd a hyfforddiant, a hyn yn cyd-fynd â'r gwasanaethau a gynigir gan ReAct. Fodd bynnag, nid oedd unrhyw raglen arall a adolygwyd, yn wahanol i ReAct, yn cynnwys cymhorthdal cyflog neu recriwtio. Awgrymodd yr arolwg o gyfranogwyr rhaglen PACE yr Alban ar gyfer gweithwyr di-waith mai cyfyngedig oedd effaith y rhaglen ac mai cymorth sy'n gysylltiedig â chwilio am swydd oedd y math mwyaf perthnasol o gefnogaeth a roddwyd. Gwasanaeth a allai fod yn ddefnyddiol y gellid ystyried ei ddatblygu fyddai system rhybuddio cynnar ar gyfer dileu swyddi ar raddfa fawr gan fod hynny'n effeithio nid yn unig yr unigolion sy'n colli eu swyddi ond hefyd yr economi leol yn ehangach. Byddai hyn yn helpu i alluogi mynd ati'n gyflym a rhagweithiol i ddatblygu pecyn o bolisïau i fynd i'r afael â dileu nifer fawr o swyddi.

⁴¹ Davies AR et al. (2017) Digwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau) – Atal ac Ymateb o Safbwynt Iechyd Cyhoeddus, Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Dulliau proffilio/nodi anawsterau'n gynnar

- 13.52 Yn ystod y 25 mlynedd diwethaf, mae nifer o wledydd wedi cyflwyno systemau neu ddulliau proffilio ystadegol sy'n cynnwys dulliau ystadegol ochr yn ochr â rhywfaint o ddisgresiwn gweithiwr achos. Defnyddir proffilio i nodi anawsterau'n gynnar yng nghyfnod diweithdra'r unigolion hynny sydd mewn perygl arbennig o beidio â dychwelyd i gyflogaeth a mynd yn ddi-waith i'r hirdymor.
- 13.53 Caiff ei ddefnyddio hefyd i nodi'r mathau o wasanaethau cyflogaeth a sgiliau y gellid atgyfeirio'r unigolion atynt er mwyn eu helpu yn ôl i'r gwaith.⁴² Drwy hyn, os yw'n llwyddiannus, gall proffilio gefnogi dulliau ataliol (yn hytrach nag ymatebol) o fynd i'r afael â diweithdra hirdymor. Mae asesiad sgiliau Gyrfa Cymru yn gweithredu fel porth i ReAct ac mae'n ffurf o broffilio/nodi anawsterau'n gynnar, gan fod y cynghorwyr yn defnyddio'u barn i asesu a oes angen uwchraddio sgiliau unigolyn er mwyn eu cynorthwyo i ddychwelyd i'r gwaith, ac yna cynnig cyngor ynghylch pa hyfforddiant a allai fod yn briodol ar gyfer hyn.
- 13.54 Gellir gwahaniaethu rhwng pedwar dull eang o broffilio, sef: proffilio yn ôl disgresiwn yn seiliedig ar farn y gweithiwr achos; proffilio yn seiliedig ar reolau; proffilio yn seiliedig ar ddefnyddio offer ystadegol; a strategaethau cymysg sy'n cynnwys defnyddio offer ystadegol ynghyd â disgresiwn gweithiwr achos.
- 13.55 Mae proffilio ar sail disgresiwn gweithiwr achos fel arfer yn cynnwys dulliau asesu ansoddol fel cyfweliadau, ond weithiau gellir defnyddio offer meintiol hefyd. Mae'r dull hwn yn oddrychol wrth natur, yn dibynnu ar ddyfarniadau gweithwyr achos; felly, gallai gwahanol weithwyr achos werthuso'r un unigolyn yn wahanol.
- 13.56 Gall proffilio yn seiliedig ar reolau fod ar ddwy ffurf: ar sail amser ac ar sail demograffeg. O ran dulliau seiliedig ar amser, cyfeirir y rheiny sy'n chwilio am waith at wasanaethau ar ôl croesi trothwy hyd penodol yn ymwneud â'r amser a dreuliwyd yn ddi-waith. O ran proffilio demograffig yn seiliedig ar reolau, mae bod yn gymwys i gael cefnogaeth yn dibynnu ar nodweddion gweladwy fel oedran, rhyw ac anabledd.
- 13.57 Mantaïs dulliau sy'n seiliedig ar reolau yw eu bod yn syml i'w gweithredu ac yn cyfeirio adnoddau prin at garfanau'r di-waith sydd dan fwy o anfantais. Fodd bynnag, nid yw'r dull yn gwahaniaethu rhwng y rheiny sy'n chwilio am waith o ran yr amser tebygol y byddent yn parhau'n ddi-waith (sy'n wahanol rhwng unigolion mewn unrhyw

⁴² Mae Rudolph, H. a Konle-Seidl, R. (2005) yn dweud y defnyddir proffilio mewn 10 gwlad yn yr UE (ynghyd ag Awstralia a'r Swistir) i adnabod unigolion di-waith sydd mewn perygl difrifol o fod yn ddi-waith yn barhaol ac i wella'r prosesau sy'n gosod unigolion di-waith mewn gwahanol ymyriadau cyflogaeth a sgiliau.

grŵp, gan gynnwys y rhai sydd eisoes wedi treulio rhywfaint o amser yn ddi-waith neu'n rhannu nodweddion penodol). Yn ogystal, oherwydd bod atgyfeirio at wasanaethau ailgyflogi ond yn digwydd ar ôl cyfnod diweithdra penodol i bob un sy'n chwilio am waith, mae'n tanseilio polisïau ataliol effeithiol sy'n gofyn am ymyriadau cynnar.

- 13.58 Mae proffilio ar sail data yn ddull data-ddwys sy'n seiliedig ar ddadansoddiad ystadegol. Defnyddir dadansoddiad econometrig ar ddata demograffig a chymdeithasol-economaidd y rheiny sy'n chwilio am waith i ragweld eu tebygolrwydd o ddychwelyd i'r gwaith. Gall y dull hwn o bosibl gynnig dadansoddiad trylwyr o'r ffactorau sydd fwyaf tebygol o ddylanwadu ar barhau i fod yn ddi-waith. Allbwn allweddol y dull hwn yw segmentu ceiswyr gwaith yn seiliedig ar gyfrifiadau o'r risgiau iddynt aros yn ddi-waith. Gall proffilio ystadegol, pan fo'n llwyddiannus, ddarparu asesiadau gwrthrychol a safonedig o ragolygon ailgyflogi'r rheiny sy'n chwilio am waith, adnabod y rhai uchel eu risg yn gynnwys er mwyn rhoi polisïau ataliol ar waith yn gyflym, a hidlo grwpiau isel eu risg er mwyn cael defnydd gwell o adnoddau'r llywodraeth.
- 13.59 Mae dulliau proffilio cymysg yn cyfuno disgresiwn gweithiwr achos â defnyddio offer proffilio ystadegol i lywio dyfarniad y gweithiwr achos. Mae gweithwyr achos yn cadw eu rôl ganolog, ond yn defnyddio data yn ddwysach ar gyfer diagnosis cleientiaid o flaen llaw. Ymddengys bod y dull hwn o ddefnyddio dull proffilio ystadegol yn fwy cyffredin na dulliau sy'n dibynnu bron yn gyfan gwbl ar ganlyniadau offer proffilio nad yw'n gadael fawr ddim at ddisgresiwn gweithwyr achos. Mae Denmarc⁴³, y Ffindir⁴⁴, y Swistir⁴⁵, a Chanada⁴⁶ oll wedi mabwysiadu'r dull hwn. Mewn cyferbyniad, mae'r UDA wedi defnyddio proffilio ystadegol fel yr unig ffordd o neilltuo unigolion i raglenni gorfodol lles-i-waith, gyda disgresiwn gweithiwr achos yn y maes hwn yn benodol wedi'i wahardd.⁴⁷
- 13.60 Defnyddiwyd offer proffilio ar sail ystadegau mewn amrywiol wledydd i amcangyfrif trwy econometreg gan ddefnyddio data gweinyddol (yn aml wedi'u hategu â data arolwg) i amcangyfrif siawns unigolion o ddychwelyd i'r gwaith / aros yn ddi-waith.

⁴³ Rosholm, M. et al. (2006), "A Danish Profiling System", *Nationaløkonomisk Tidsskrift*.

⁴⁴ Miscampbell, G. ac Oakley, M. (2018), "Jobseeker Profiling in the UK: Developing a Better Approach", *WPI Economics*.

⁴⁵ Behncke, S. et al. (2006a), "Statistical Assistance for Programme Selection - For a Better Targeting of Active Labour Market Policies in Switzerland", *Adroddiad CESifo DICE 2/2006*, tt. 61-66.

⁴⁶ Miscampbell, G. ac Oakley, M. (2018), op. cit.

⁴⁷ O'Connell, P.J., McGuinness, S., Kelly, E., ac Walsh, J. (2009), "National Profiling of the Unemployed in Ireland", *Y Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd, Cyfres Ymchwil rhif 10*.

Mae asiantaethau cyflogaeth swyddogol y wlad, trwy eu systemau gwybodaeth reoli, fel arfer yn casglu gwybodaeth ddemograffig sylfaenol, data ar gyrhaeddiad addysgol, a data ar hanes budd-daliadau a chyflogaeth. Gellir ategu'r wybodaeth hon hefyd gyda holiaduron ad hoc atodol sy'n casglu gwybodaeth gyfoethocach am y rheiny sy'n chwilio am waith ynghylch ffactorau megis eu sgiliau llythrennedd, rhifedd, a'u gallu o ran yr iaith gwaith.⁴⁸

- 13.61 Er enghraifft, mae offer Awstralia, sef Job Seeker Classification Instrument (JSCI), yn seiliedig ar 18 o ragfynegwyr a phob un â phwysau pwysigrwydd gwahanol (gan gynnwys oedran, rhyw, pa mor ddiweddar yw eu profiad gwaith, hanes y ceisiwr gwaith, cyrhaeddiad addysgol, cymwysterau galwedigaethol, hyfedredd yn y Saesneg, gwlad eu genedigaeth, ethnigrwydd, lleoliad daearyddol, mynediad at gludiant, cysylltedd ffôn, anabledau/cyflyrau iechyd, a statws cyn-droseddwr).⁴⁹
- 13.62 Mae profiad ledled y gwledydd yn dangos ei bod yn bosibl creu offer proffilio sydd yn hynod gywir. Yn Awstralia, canfuwyd bod y JSCI wedi nodi'r lefel gwasanaeth gywir ar gyfer 90 y cant o achosion⁵⁰, ac ar gyfer y Ffindir, roedd proffilio ystadegol wedi rhagweld canlyniadau yn gywir mewn 89 y cant o achosion. Roedd cywirdeb y rhagfynegi yn fwy cymysg yn Nenmarc, gyda 66 y cant o'r rhagfynegiadau yn gywir.⁵¹ Y cywirdeb rhannol hwn oedd un rheswm y tu ôl i'r penderfyniad i fabwysiadu strategaeth gymysg yn Nenmarc, gyda defnyddio offer rhagfynegi yn cael ei gyfuno â disgresiwn gweithiwr achos. Fodd bynnag, aseswyd bod offeryn proffilio ystadegol arfaethedig ar gyfer Denmarc yn galluogi cwtogi pellach ar y cyfnod diweithdra o rhwng pump ac wyth wythnos (11–18 y cant).⁵²
- 13.63 Canfu gwerthusiad interim o gynllun y Worker Profiling and Reemployment Services (WPRS) yn yr UDA fod y modelau proffilio wedi llwyddo i adnabod yr hawl wyr hynny a oedd fwyaf tebygol o ddihysbyddu eu hawl i fudd-daliadau diweithdra.
- 13.64 Rhoddwyd proffilio ar brawf hefyd ar gyfer arbrofion bonws ailgyflogi yn yr UDA nad oeddent yn defnyddio'r dull, gydag ymchwil yn awgrymu y byddai ei ddefnyddio wedi

⁴⁸ Mae iaith gwaith yn cyfeirio yma at iaith arferol y wlad dan sylw, e.e. Daneg yn Denmarc a Saesneg yn Awstralia.

⁴⁹ Loxha, A. a Morgandi, M. (2014), "Profiling the Unemployed: A Review of OECD Experiences and Implications for Emerging Economies", World Bank Social Protection and Labor Discussion Paper No. 1424.

⁵⁰ Adroddwyd yn O'Connell et al. (2009), op. cit.

⁵¹ Rosholm, M. et al. (2006), "A Danish Profiling System", Nationaløkonomisk Tidsskrift.

⁵² Staghoj, et al. (2007), "A statistical programme assignment model", IZA Discussion Paper No. 3165.

cynyddu eu cost-ffeithiolrwydd trwy arwain at fwy o ostyngiadau mewn taliadau budd-dal nag y byddai'r dull bonws heb ei dargedu.⁵³

- 13.65 Roedd y rhaglen Work First ym Michigan wedi rhoi prawf ar offer proffilio newydd gyda'r nod o wella targedu gwasanaethau at gwsmeriaid er mwyn gwella'r canlyniadau i gyfranogwyr heb gynyddu costau yn sylweddol. Canfu'r gwerthusiad fod atgyfeirio cyfranogwyr at ddarparwyr gwasanaeth trwy ddefnyddio offer proffilio yn cynyddu effeithiolrwydd cyffredinol y rhaglen.
- 13.66 Ar sail y gyfradd cadw swydd ar ôl 90 diwrnod yn olynol, dangosodd y canlyniadau fod y cyfraddau cadw ar gyfer y rhai a atgyfeiriwyd yn defnyddio'r offeryn asesu ystadegol 25 y cant yn uwch na'r cyfraddau cadw ar gyfer cyfranogwyr a neilltuwyd ar hap i ddarparwyr.⁵⁴
- 13.67 Cafwyd asesiad wedi'i ddiweddarau mewn papur yn 2019 ynghylch i ba raddau yr oedd offer ystadegol yn gywir wrth ragfynegi lefel y risg (wedi'i dosbarthu fel rheol yn isel, canolig neu uchel) na fyddai unigolion yn symud i waith ac yn hytrach y byddent yn mynd yn ddi-waith hirdymor mewn amrywiol wledydd (Awstralia, Iwerddon, Seland Newydd, Fflandrys, yr Iseldiroedd, a Denmarc).⁵⁵
- 13.68 Mae'r llenyddiaeth ar offer proffilio ystadegol yn awgrymu bod tri ffactor allweddol yn angenrheidiol er mwyn i offer o'r fath ragfynegi'n gywir, sef:
- Data o ansawdd da, sydd hefyd yn cynnwys ffactorau sy'n debygol o ddylanwadu ar siawns unigolion o ddychwelyd i'r gwaith
 - Modelau sy'n cynnwys digon o newidynnau esboniadol
 - Diweddarau rheolaidd ar sylfeini ystadegol yr offer
- 13.69 Bydd modelau heb fynediad at ddata o ansawdd digonol yn arwain at offer proffilio anghywir.⁵⁶ Roedd y Deyrnas Unedig a Seland Newydd (i ddechrau arni) wedi gwneud llai o ddefnydd o offer proffilio nag y gwnaeth rhai gwledydd eraill oherwydd pryderon ynghylch ansawdd a digonolrwydd y data a oedd yn sail i'w hoffer.⁵⁷ Maes o

⁵³ O'Leary, C.J., Wandner, S.A., ac Eberts, R.W. (2006) "Profiling for Public Workforce Investment Programs in the United States", W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

⁵⁴ Eberts, R.W. (2002), "Design, Implementation, and Evaluation of the Work First Profiling Pilot Project", ETA Occasional Paper 2002-07.

⁵⁵ Desiere, S. et al. (2019), "Statistical profiling in public employment services: An international comparison", OECD Social, Employment and Migration Working Papers 224.

⁵⁶ Loxha, A. a Morgandi, M. (2014), op. cit.

⁵⁷ Adroddwyd yn O'Connell et al. (2009), op. cit.

law, datblygodd Seland Newydd offer proffilio sydd wedi'i gynllunio i gefnogi gweithwyr achos i wneud eu penderfyniadau.⁵⁸

- 13.70 Mae gwerthusiadau o system broffilio WPRS yr UDA yn dangos, yn y taleithiau hynny lle datblygwyd modelau ystadegol digonol, bod y system yn gweithio'n dda wrth adnabod yr unigolion hynny sydd â'r angen mwyaf am wasanaethau ailgyflogi. Mae modelau proffilio taleithiau eraill yn wael am ragfynegi oherwydd nad ydynt yn cynnwys digon o newidynnau esboniadol. Canfuwyd bod modelau taleithiau sydd â chasgliad cyfoethog o newidynnau esboniadol, fel yr un ar gyfer Kentucky, yn rhoi perfformiad rhagfynegol gwell na'r rhai a oedd yn cynnwys dim ond nifer gyfyngedig o newidynnau esboniadol.⁵⁹
- 13.71 Awgrymodd ymchwil ar offer proffilio'r Eidal fod y sail wybodaeth yn wael ac iddo nifer gyfyngedig o newidynnau esboniadol a'i fod, o ganlyniad ac yn groes i'r bwriad, yn cau'r drws ar y rhai dan fwyaf o anfantais.⁶⁰
- 13.72 Mae angen diweddarau modelau ystadegol yn gyson er mwyn cadw eu grym i ragfynegi a pha mor berthnasol ydynt. Diweddarwyd JSCI Awstralia dair gwaith yn y 10 mlynedd rhwng 1998 a 2008⁶¹, ac argymhellodd adolygiad ar yr WPRS yn yr UDA y dylai offer proffilio gael eu diweddarau bob tair blynedd.⁶² Pwysleisiodd adolygiad 2019 o broffilio mewn sawl gwlad y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) am yr angen i ddiweddarau'n rheolaidd.⁶³
- 13.73 Yn olaf, i fod yn ddefnyddiol, rhaid *defnyddio*'r offer proffilio ystadegol. Un broblem fawr mewn nifer o wledydd yr OECD yn hyn o beth fu'r gwrthwynebiad i'w defnyddio gan weithwyr achos.⁶⁴ Yn y Swistir ni ddefnyddiwyd yr offeryn proffilio a ddatblygwyd fawr ddim a'i argymhellion yn cael eu hanwybyddu. Ar gyfer bron i ddeuparth y ceiswyr gwaith nid edrychwyd ar ragfynegiadau'r offeryn erioed, a dim ond un o bob wyth o'r holl geiswyr gwaith yr oedd yr ymyrraeth y penodwyd hwy iddi yn cyd-daro â sgôr yr offeryn.⁶⁵

⁵⁸ Desiere, S. et al. (2019), op. cit.

⁵⁹ Adroddwyd yn O'Connell et al. (2009), ibid.

⁶⁰ Mozzana, C (2019), "A matter of definitions: the profiling of people in Italian active labour market programmes", Historical Social Research, cyfrol 44, rhif 2 (168).

⁶¹ Adroddwyd yn O'Connell et al. (2009), ibid.

⁶² O'Leary, C.J., Wandner, S.A., ac Eberts, R.W. (2006), op. cit.

⁶³ Desiere, S. et al. (2019), op. cit.

⁶⁴ Loxha, A. a Morgandi, M. (2014), op. cit.

⁶⁵ Behncke, S. et al. (2006b), "Targeting Labour Market Programmes: Results from a Randomized Experiment".

- 13.74 Yng Nghanada a'r Ffindir, prin oedd y defnydd a wnaeth gweithwyr achos ar offer oedd yn hynod gywir.⁶⁶ Ymddengys bod y rhesymau dros wrthwynebu gwneud hynny yn ymwneud â hyder gweithwyr achos yn eu barn bresennol heb ddefnyddio proffilio, eu dymuniad i gadw eu hannibyniaeth ac (yn y pegwn eithaf) yn ofni y gallai eu swyddi fod mewn perygl trwy gael proffilio ystadegol awtomatig yn cymryd eu lle.
- 13.75 Awgryma'r dystiolaeth ryngwladol ei bod yn bosibl datblygu offeryn cywir sy'n proffilio yn defnyddio ystadegau. Byddai offeryn o'r fath o bosibl yn rhoi gwybodaeth a chymorth defnyddiol i gynghorwyr Gyrfa Cymru. Mae offer llwyddiannus angen data da, sy'n amlygu'r angen i ddatblygu offeryn o'r fath mewn cydweithrediad â'r Ganolfan Byd Gwaith er mwyn i ddatblygiad yr offeryn elwa o ddata gweinyddol helaeth y Ganolfan Byd Gwaith yn ogystal â defnyddio setiau data gweinyddol cyfatebol megis data Cyllid a Thollau EM ar hanes cyflogaeth ac enillion unigolion.
- 13.76 Yn olaf, byddai sicrhau cefnogaeth gadarnhaol gan gynghorwyr Gyrfa Cymru yn allweddol, gan fod gwrthwynebiad gweithwyr achos mewn gwledydd eraill wedi tanseilio'r defnydd ar offer a allai o bosibl gyflymu'r broses o gael unigolion yn ôl i'r gwaith a gwella'r cost-effeithiolrwydd ar adnoddau cyhoeddus.

Cymorth cyflogaeth a sgiliau i'r di-waith

- 13.77 O ganlyniad i'r diddordeb ymchwil enfawr mewn polisïau cyflogaeth a sgiliau i helpu unigolion di-waith i waith dros yr 20-30 mlynedd diwethaf, mae llw o astudiaethau ar ddulliau ac ymyriadau unigol. Mae mwyafrif yr astudiaethau a adolygwyd gennym sy'n archwilio effaith helpu pobl i weithio naill ai'n adolygiadau llenyddiaeth, yn adolygiadau systematig neu'n fetaddadansoddiadau, pob un yn ymdrin â llawer o astudiaethau unigol.
- 13.78 O'r herwydd, mae ein hadolygiad llenyddiaeth ninnau yma i raddau helaeth yn adolygiad ar adolygiadau. Mantais hyn yw ei fod yn galluogi'r arolwg hwn o'r llenyddiaeth i bwysu'n anuniongyrchol ar dystiolaeth cannoedd o astudiaethau unigol. Gan y rhoddir sylw i gymorthdaliadau cyflog a chyflogaeth ar wahân isod, canolbwyntia'r adran hon ar gymorth i chwilio am swydd, rhaglenni hyfforddi, a chynlluniau cyflogaeth cyhoeddus uniongyrchol. Mae unigolion y mae eu swydd wedi'i dileu yn ddiweddar yn rhan o grŵp ehangach o bobl sy'n ddi-waith am y tymor byr. Yn yr adolygiad a ganlyn ar raglenni cyflogaeth a sgiliau, mae'n bwysig cofio hyn

⁶⁶ Adroddwyd yn Miscampbell, G. ac Oakley, M. (2018), op. cit.

pan fydd y dystiolaeth yn awgrymu bod rhai polisïau yn fwy effeithiol neu ond yn effeithiol gyda grwpiau heblaw'r di-waith tymor byr.

- 13.79 Mae'r dystiolaeth sy'n ymwneud â chynlluniau cyflogaeth cyhoeddus uniongyrchol sy'n cynnig profiad gwaith i unigolion sydd fel arall heb waith bron yn gyffredinol wedi dod i'r casgliad nad ydyn nhw, ar y gorau, yn cael unrhyw effaith gadarnhaol ar helpu pobl i mewn i waith ac y gallant hyd yn oed gael effaith negyddol; felly, roedd y rhai a aeth i gynlluniau o'r fath mewn gwirionedd yn fwy tebygol o aros yn ddi-waith na phe na baent wedi cymryd rhan.
- 13.80 Adroddodd Sahnoun, M. ac Abdennadher, C. (2018)⁶⁷ a Meadows, P. (2006)⁶⁸ ill dau nad yw creu swyddi yn uniongyrchol yn y sectorau cyhoeddus (neu wirfoddol) yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd cyfranogwr yn symud i mewn i waith wedi hynny, ac mae peth tystiolaeth y gallai hynny mewn gwirionedd leihau symud o'r fath.
- 13.81 Mae adolygiadau eraill yn dod i gasgliad hyd yn oed yn fwy pesimistaidd bod cynlluniau o'r fath yn bendant yn cael effaith negyddol ar ragolygon cyflogaeth cyfranogwyr wedi hynny (Brown a Koettl [2015]⁶⁹, Card et al. [2015]⁷⁰, Vooren et al. [2017]⁷¹, Malo [2018]⁷², a Zoellner et al. [2016]⁷³). Yr unig eithriad i'r uchod yw Filges et al. (2016)⁷⁴, sy'n adrodd am effeithiau bychain, cadarnhaol ar gyfer pob math o bolisïau marchnad lafur weithgar, gan gynnwys cynlluniau cyflogaeth uniongyrchol.
- 13.82 Ar y cyfan, fodd bynnag, mae'r dystiolaeth yn dangos yn gryf nad yw cynlluniau cyflogaeth uniongyrchol yn fath o gefnogaeth sy'n werth ei chael i bobl ddi-waith. Y casgliad yn amlwg yw na fyddent yn ychwanegiad defnyddiol at y gyfres o gefnogaeth sydd ar gael i weithwyr di-waith o dan ReAct.

⁶⁷ Sahnoun, M. ac Abdennadher, C. (2018). The assessment of active labor market policies: evidence from OECD countries, *Economia Politica*.

⁶⁸ Meadows, P. (2006), "What works with tackling worklessness?", Adroddiad i'r London Development Agency a GLA Economics.

⁶⁹ Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), "Active labor market programs – employment gain or fiscal drain?", *IZA Journal of Labor Economics*, 4:12.

⁷⁰ Card, D., Kluve, J. ac Weber, A. (2015), "What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations", *IZA Discussion Paper No. 9236*.

⁷¹ Vooren, M. et al. (2017), "The Effectiveness of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis", *Top Institute for Evidence Based Education Research*.

⁷² Malo, M. A. (2018). Finding proactive features in labour market policies: A reflection based on the evidence, *ILO Future of Work Research Paper No. 8*.

⁷³ Zoellner, M., Fritsch, M. ac Wyrwich, M. (2016). An Evaluation of German Active Labor Market Policies and its Entrepreneurship Promotion, *Jena Economic Research Papers 2016 – 022*.

⁷⁴ Filges T, Smedslund G, Knudsen ASD, a Jørgensen AMK. (2015) "Active Labour Market Programme Participation for Unemployment Insurance Recipients: A Systematic Review". *Campbell Systematic Reviews 2015:2*.

- 13.83 Gwelir yn gyffredinol fod rhoi cymorth chwilio am swydd i unigolion di-waith yn cael effaith gadarnhaol (fechan)⁷⁵, yn enwedig yn y tymor byr. Ymhellach, mae'r adolygiad gan Card et al. (2015)⁷⁶ yn edrych ar effaith gwahanol fathau o gymorth â chyflogaeth a sgiliau yn y tymor byr (llai na blwyddyn), tymor canolig (blwyddyn i ddwy flynedd) a'r hirdymor (mwy na dwy flynedd). Gwelwyd ganddynt mai cymorth i chwilio am swydd sy'n cael yr effaith tymor byr fwyaf o'i gymharu â'r mathau eraill o gymorth â chyflogaeth a sgiliau dan ystyriaeth. Mae Brown et al. (2015) ac Yeyati et al. (2019) ill dau yn dod i'r casgliad mai cymorth i chwilio am swydd yw'r math mwyaf cost-ffeithiol o gymorth wrth helpu unigolion di-waith i ddychwelyd i'r gwaith.
- 13.84 Mae'r rhan fwyaf o'r dystiolaeth a adolygwyd yn awgrymu y gall hyfforddiant gael effeithiau cadarnhaol ar siawns y rheiny sy'n chwilio am waith i symud wedyn i waith, yn enwedig yn y tymor hirach. Mae'r arolygon canlynol, sy'n ymdrin â llawer o astudiaethau unigol, gan gynnwys Zoellner et al. (2016)⁷⁷, Malo (2018)⁷⁸, Sahnoun ac Abdennadher (2018)⁷⁹, Card et al. (2015)⁸⁰, a Brown a Koettl (2015)⁸¹, oll yn dod i'r casgliad hwn. Yn ôl Canolfan What Works ar gyfer Twf Economaidd Lleol⁸² mewn adolygiad yn 2016, o 63 o astudiaethau am effaith hyfforddiant roedd 29 (46 y cant) wedi dangos effaith gadarnhaol ar gyflogaeth, 19 (y cant) wedi dangos canlyniadau cymysg, a 15 (24 y cant) heb ddangos unrhyw effaith.
- 13.85 Yn ogystal, daeth astudiaethau unigol am raglenni hyfforddi penodol yn yr Eidal a Sbaen i gasgliadau tebyg. Ymchwiliodd Bazzoli et al. (2017)⁸³ i ddau fath o raglenni hyfforddi ar gyfer pobl ddi-waith yn Trento, yr Eidal: un rhaglen â chyfnodau byrrach (410 awr o astudio ar gyfartaledd) ar gyfer swyddi cyffredin nad ydynt yn gofyn am weithio â llaw a rhai gwaith llaw lled-grefftus, a'r rhaglen arall â chyfnodau hirach

⁷⁵ Canfyddir hyn gan Crepon, B., a Van Den Berg, G. J. (2016). Active Labor Market Policies, IZA Discussion Paper No. 10321, Yeyati, E.L., Montane, M. a Sartorio, L. (2019), "What Works for Active Labor Market Policies", Center for International Development ym Mhrifysgol Harvard, Working Paper No. 358, Brown a Koettl (2015), op. cit., Card et al. (2015), op. cit., a Sahnoun ac Abdennadher (2018), op. cit. Vooren et al. (2017), op. cit. a Zoellner et al. (2016). Yr un eithriad yw Vooren et al. (2017) sy'n awgrymu nad yw cymorth i chwilio am swydd yn cael unrhyw effaith ar ragolygon cyflogaeth unigolion maes o law.

⁷⁶ Card et al. (2015), op. cit.

⁷⁷ Zoellner et al. (2016), op. cit.

⁷⁸ Malo (2018), op. cit.

⁷⁹ Sahnoun ac Abdennadher (2018), op. cit.

⁸⁰ Card et al. (2015), op. cit.

⁸¹ Brown a Koettl (2015), op. cit.

⁸² Canolfan What Works ar gyfer Twf Economaidd Lleol (2016), "Employment Training", Evidence Review 1.

⁸³ Bazzoli, M., De Poli, S., Rettore, E. a Schizzerotto, A. (2017), "Are vocational training programmes worth their cost? Evidence from a cost-benefit analysis", FBK-IRVAPP Working Paper No. 2017-04.

(979 awr o astudio ar gyfartaledd) ar gyfer swyddi technegol a chanolradd ar lefel uwch nad ydynt yn gofyn am weithio â llaw.

- 13.86 Yn dilyn effeithiau negyddol cychwynnol ar gyflogaeth oherwydd effeithiau bod wedi'u rhwymo i rywbeth arall (fel y trafodir yn fanylach isod), canfuwyd bod y ddau fath o raglen yn cael effeithiau cadarnhaol ar siawns cyfranogwyr o fod mewn gwaith. Gwelwyd llai o effeithiau gan y rhaglen fyrrach yn y blynnyddoedd yn dilyn cyfranogiad, gan ostwng o saith y cant yn y flwyddyn gyntaf i bump y cant yn y drydedd flwyddyn. Cynyddodd effeithiau'r rhaglen hirach o 17 y cant yn y flwyddyn gyntaf i 28 y cant yn y drydedd flwyddyn. Asesodd Arellano (2010)⁸⁴ raglen hyfforddi Sbaenaidd ar gyfer pobl ddi-waith a chanfod, yn dibynnu ar y math o hyfforddiant a gynigiwyd, ei fod yn lleihau'r amser a dreuliai cyfranogwyr yn ddi-waith rhwng 23 a 42 diwrnod i ddynion a rhwng 24 a 47 diwrnod i fenywod.
- 13.87 Mae'r metaddadansoddiad gan Card et al. (2015)⁸⁵ wedi asesu effaith mathau gwahanol o raglenni marchnad lafur weithgar yn y tymor byr (hyd at flwyddyn), tymor canolig (blwyddyn i ddwy flynedd) a'r hirdymor (mwy na dwy flynedd) a gwelwyd ganddynt fod effeithiau cadarnhaol rhaglenni hyfforddi yn fwy yn y tymor canolig a'r hirdymor nag oedd cymorth i chwilio am swydd. Yr unig eithriad i'r dystiolaeth gadarnhaol a nodwyd uchod yw Crepon a Van Den Berg (2016)⁸⁶, a ganfu tystiolaeth wan ynghylch effeithiolrwydd hyfforddiant ar debygolrwydd cyfranogwyr o gael eu cyflogi.
- 13.88 Yn y tymor byr, gall hyfforddiant gael effaith negyddol ar gyflogaeth ar y dechrau oherwydd bod unigolion wedi'u rhwymo i rywbeth arall, sef bod canolbwyntio ar eu hyfforddiant yn golygu llai o waith chwilio ac, felly, eu bod yn llai tebygol o ddod o hyd i waith nag y byddent fel arall. Felly, mae'n bwysig asesu rhaglenni hyfforddi dros nifer o flynyddoedd ar ôl cymryd rhan ynddynt er mwyn asesu eu heffaith yn iawn.
- 13.89 Mae rhaglenni hyfforddi hefyd yn dangos amrywioldeb mawr yn eu heffeithiolrwydd yn helpu pobl i symud i waith. Dengys Yeyati et al. (2019)⁸⁷ bod yr amrywioldeb hwn

⁸⁴ Alfonso Arellano, F. (2010), "Do training programmes get the unemployed back to work? A look at the Spanish experience", *Revista de Economia Aplicada*, Rhif 53, Cyfrol XVIII.

⁸⁵ Card et al. (2015), op. cit.

⁸⁶ Crepon, B., a Van Den Berg, G. J. (2016). Active Labor Market Policies, IZA Discussion Paper No. 10321. Canolbwyntia'r astudiaeth hon ar hap-dreialon rheoledig (RCT) yn unig, tra bod yr arolygon eraill a adolygwyd yn ystyried ystod ehangach o astudiaethau gyda grwpiau cymharu/gwrthffeithiol cadarn. Efallai mai dyna'r rheswm pam y daeth yr awduron i gasgliadau ychydig yn fwy pesimistaidd.

⁸⁷ Yeyati, E.L., Montane, M. a Sartorio, L. (2019), "What Works for Active Labor Market Policies", Center for International Development ym Mhrifysgol Harvard, Working Paper No. 358.

yn ehangach ar gyfer rhaglenni hyfforddi nag ar gyfer mathau eraill o gymorth â chyflogaeth a sgiliau. Yn cyd-fynd â hyn, mae canlyniadau adolygiad 2016 a gynhaliwyd gan y Ganolfan What Works ar gyfer Twf Economaidd Lleol.

- 13.90 Yn cyd-fynd â hyn hefyd mae'r canfyddiadau a adroddwyd gan Meadows (2006).⁸⁸ Mae hi'n adrodd mai niweidio (yn hytrach na helpu) rhagolygon swyddi y mae hyfforddiant nad yw'n berthnasol i swyddi sydd ar gael yn y farchnad lafur ac nad yw'n galluogi pobl i berfformio yn y gweithle trwy wella eu sgiliau iaith a llythrennedd sy'n gysylltiedig â gwaith. Yn fwy cadarnhaol, mae hi hefyd yn canfod bod cyfranogiad cyflogwyr, naill ai trwy roi hyfforddiant yn y gwaith neu drwy roi profiad gwaith i rai sy'n cael hyfforddiant mewn ystafell ddosbarth, yn arwain yn gyson at ganlyniadau gwell na dim ond cael hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth yn unig. Gan ddilyn trywydd tebyg, dywed Brown a Koettl (2015)⁸⁹ fod effeithiolrwydd rhaglenni hyfforddi yn cael ei wella po agosaf yw'r hyfforddiant at 'swyddi arferol'.
- 13.91 Mae'r canfyddiad hwn yn dangos pa mor bwysig yw dyluniad rhaglen ar gyfer ei heffeithiolrwydd fel rhaglen hyfforddi. Yn ogystal â phwysigrwydd yr hyfforddi yn bod yn gysylltiedig â swyddi, gwelwyd ei fod yn fwy effeithiol pan gâi ei dargedu at weithwyr dan fwy o anfantais, gan gynnwys y di-waith hirdymor.⁹⁰

Cymhorthdal cyflog/cyflogaeth

- 13.92 Mae cymhorthdal cyflog yn lleihau'r costau cyflog y mae'n rhaid i fusnes/sefydliad eu talu am gyflogi gweithwyr. Y bwriad yw rhoi cymhelliant i gyflogwyr gyflogi gweithwyr ychwanegol neu gadw gweithwyr presennol. Mae cymhorthdal cyflogaeth/cyflogi yn fath o gymhorthdal cyflog sy'n berthnasol i weithwyr sydd newydd eu cyflogi yn unig ac yn para am gyfnod penodol o amser. Mae Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (CRiG) ReAct felly yn gymhorthdal cyflogaeth/cyflogi. Megis yr ymyriadau cyflogaeth a chymorth sgiliau a drafodwyd uchod, mae llawer o'r astudiaethau a adolygwyd sy'n ystyried effeithiau cymorthdaliadau cyflog neu gyflogi eu hunain yn adolygiadau ar lenyddiaeth, yn adolygiadau systematig neu'n fetaddadansoddiadau, pob un yn ymdrin â llawer o astudiaethau unigol. Felly, adolygiad o adolygiadau yw ein hadolygiad llenyddiaeth ninnau yma i raddau helaeth. Mantais hyn yw ei fod (eto) yn

⁸⁸ Meadows, P. (2006), op. cit.

⁸⁹ Brown a Koettl (2015), op. cit.

⁹⁰ Brown a Koettl (2015), ibid., a Card et al. (2015), op. cit.

galluogi'r adolygiad hwn i dynnu'n anuniongyrchol ar dystiolaeth cannoedd o astudiaethau unigol.

- 13.93 O'u cymharu â mathau eraill o raglenni marchnad lafur weithgar, yn aml gwelir mai cymorthdaliadau cyflog yw'r dull sydd â'r effaith gyflogaeth gadarnhaol fwyaf. Aeth Card et al. (2015)⁹¹ ati i asesu effeithiau amcangyfrifedig pum math o raglen ar gyflogaeth, sef: rhaglen rhoi cymorth â chwilio am swydd, rhaglen sancsiynau, rhaglen hyfforddiant, rhaglen cyflogaeth gyhoeddus uniongyrchol, a rhaglen cymorthdaliadau cyflog i'r sector preifat dros dri chyfnod: y tymor byr (hyd at flwyddyn), tymor canolig (blwyddyn i ddwy flynedd) ac i'r hirdymor (mwy na dwy flynedd). Roedd yr astudiaeth hon yn cynnwys 352 o amcangyfrifon o 83 astudiaeth. Canfuwyd mai cymorthdaliadau cyflog i'r sector preifat sy'n cael yr effeithiau pennaf yn yr hirdymor.
- 13.94 Nododd Brown a Koettl (2015)⁹² bod ystod eang o gymorthdaliadau cyflog/cyflogi wedi'u targedu'n wahanol wedi'u defnyddio ledled gwledydd i gynorthwyo gweithwyr di-waith i ddychwelyd i'r gwaith. Roedd y llenyddiaeth a adolygwyd ganddynt yn awgrymu bod y rhain wedi profi i fod yn gost-effeithiol ac yn debygol o helpu ceiswyr gwaith dan fwy o anfantais. Gall targedu pobl sydd dan fwy o anfantais hefyd gyfyngu ar gostau difuddiant (fel y trafodir yn fanylach isod). Drwy hyn, mae cymorthdaliadau cyflogi i'r sector preifat, wrth fod o fudd i weithwyr a dargedir trwy ddod â nhw i gyflogaeth, yn fwy cost-effeithiol nag y gall cefnogaeth addysg / hyfforddiant. Daeth yr awduron i'r casgliad bod cymorthdaliadau cyflogi am gyfnod penodol yn perfformio'n well na mathau eraill o raglenni marchnad lafur weithgar (ALMPs) o ran eu heffaith ar gyflogadwyedd ar ôl y rhaglen.
- 13.95 Er y gall cymorthdaliadau cyflog i'r sector preifat fod yn effeithiol, mae nodweddion eu dylunio bob amser yn effeithio'n gryf ar eu heffaith a'u llwyddiant. Yn hyn o beth, er mwyn bod yn fwyaf effeithiol, dylid targedu cymorthdaliadau cyflogaeth at y gweithwyr dan fwyaf o anfantais, e.e. y di-waith hirdymor.
- 13.96 Canfu Zoellner et al. (2016)⁹³, mewn adolygiad o raglenni marchnad lafur weithgar yn yr Almaen, fod y rhan fwyaf o'r astudiaethau gwerthuso a adolygwyd ganddynt yn

⁹¹ Card, D., Kluve, J. a Weber, A. (2015), "What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations", IZA Discussion Paper No. 9236.

⁹² Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), "Active labor market programs – employment gain or fiscal drain?", IZA Journal of Labor Economics, 4:12.

⁹³ Zoellner, M., Fritsch, M. & Wyrwich, M. (2016). "An Evaluation of German Active Labor Market Policies and its Entrepreneurship Promotion", Jena Economic Research Papers 2016 – 022. Mae'r adolygiad hwn yn cynnwys nifer o astudiaethau yn Almaeneg, gan wneud y dystiolaeth hon yn anhygyrch i gynulleidfa Saesneg ei hiaith.

nodi bod cyfranogwyr yn fwy tebygol o weithio mewn swydd heb gymhorthdal ar ôl cael cymhorthdal cyflog ac yn fwy tebygol o aros yn y farchnad lafur yn hirach na'r rhai nad ydynt wedi cymryd rhan. Fodd bynnag, mae effeithiau cadarnhaol cymorthdaliadau o'r fath yn lleihau ychydig dros amser.

- 13.97 Cynhaliodd Vooren et al. (2017)⁹⁴ fetaddadansoddiad ar 55 o astudiaethau arbrofol a lled-arbrofol a gyhoeddwyd rhwng 1990 a 2015. Roedd yn ymdrin â phedwar math o raglenni marchnad lafur weithgar (ALMPs), sef: hyfforddiant, cymorthdaliadau cyflog, cyflogaeth gyhoeddus uniongyrchol, a gwell gwasanaethau cymorth (gan gynnwys cymorth i chwilio am swydd). O'r pedwar math hyn o raglen, canfuwyd mai cymorthdaliadau cyflog gâ'r effeithiau pennaf ar gyflogaeth yn y tymor byr (hyd at flwyddyn) a'r hirdymor (mwy na blwyddyn).
- 13.98 Mae Malo (2018)⁹⁵ yn adolygu saith metaddadansoddiad diweddar ar effaith rhaglenni marchnad lafur weithgar. Canfuwyd bod cymorthdaliadau cyflog yn effeithiol wrth gynyddu siawns cyfranogwyr o gael cyflogaeth. Roedd yr effeithiau hyn yn bennaf yn y tymor byr ond gallent barhau i'r tymor hirach.
- 13.99 Cynhaliodd Yeyati et al. (2019)⁹⁶ adolygiad a metaddadansoddiad systematig o 73 astudiaeth yn seiliedig ar hap-dreialon rheoledig yn ymwneud â 102 o raglenni marchnad lafur weithgar, gan ddarparu set ddata o 652 o amcangyfrifon effaith ar gyflogaeth ac enillion. Roedd dwy ran o dair o'r papurau a gynhwyswyd ynddo wedi'u cyhoeddi yn 2014 neu ers hynny. Ymdrinnir â phedwar math o ymyriadau: hyfforddiant, cymhorthdal cyflog/rhaglenni gwaith cyhoeddus, cefnogaeth i entrepreneuriaeth/hunangyflogaeth, a chymorth i chwilio am swydd. Canfuwyd mai cymorthdaliadau cyflog sy'n cael yr effaith fwyaf ar enillion a chyflogaeth o'r pedwar math o raglen.
- 13.100 Yn ychwanegol at yr adolygiadau llenyddiaeth, yr adolygiadau systematig neu fetaddadansoddiadau y soniwyd amdanynt uchod, mae dwy astudiaeth arall wedi asesu effaith cymorthdaliadau cyflog. Cynhaliodd Dauth et al. (2010)⁹⁷ werthusiad macro-economaidd ar werth rhaglenni marchnad lafur weithgar (ALMP) yn Awstria.

⁹⁴ Vooren, M. et al. (2017), "The Effectiveness of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis", Top Institute for Evidence Based Education Research.

⁹⁵ Malo, M. A. (2018). Finding proactive features in labour market policies: A reflection based on the evidence, ILO Future of Work Research Paper No. 8.

⁹⁶ Yeyati, E.L., Montane, M. a Sartorio, L. (2019), "What Works for Active Labor Market Policies", Center for International Development at Harvard University, Working Paper No. 358.

⁹⁷ Dauth, W., Hujer, R. & Wolf, K. (2010). Macroeconometric Evaluation of Active Labour Market Policies in Austria. IZA Discussion Paper No. 5217.

Gwelwyd mai cymorthdaliadau cyflog oedd y math mwyaf llwyddiannus. Edrychodd Bernhard et al. (2008) ar effaith cymorthdaliadau cyflog ar geiswyr gwaith dan anfantais. Awgryma eu canlyniadau fod cymorthdaliadau cyflog tymor byr a thymor canolig wedi'u targedu at bobl benodol yn gwella rhagolygon ceiswyr gwaith dan anfantais yn yr Almaen; 20 mis ar ôl cael swydd â chymhorthdal, roedd cyfran y bobl a gefnogid a oedd yn dal mewn cyflogaeth reolaidd oddeutu 40 pwynt canran yn uwch na'r grwpiau cymhariaeth.

- 13.101 Mae rhai eithriadau i'r canfyddiadau cadarnhaol ar gymorthdaliadau cyflog y cyfeiriwyd atynt uchod. Yn ôl Crepon a Van Den Berg (2016),⁹⁸ dim ond gweddol effeithiol y mae cymorthdaliadau cyflog ond maent yn gymharol ddud. Yn yr un modd, canfu Sahnoun ac Abdennadher (2018)⁹⁹ fod cymorthdaliadau cyflog/cyflogi yn lleihau diweithdra ond nad oedd eu heffaith yn ystadegol arwyddocaol. Yn ogystal, tuedda'r polisïau hyn i fod yn gymharol ddud; felly, maent fel petaent yn llai cost-effeithiol na rhaglenni marchnad lafur weithgar eraill. Nid yw'r rhesymau yn hollol glir pam mae'r ddwy astudiaeth hyn yn dod i gasgliadau gwahanol i'r rhai y soniwyd amdanynt yn flaenorol. Rhan o'r esboniad mae'n debyg yw'r gwahaniaethau methodolegol technegol rhwng yr astudiaethau.¹⁰⁰ Yn ogystal, yn anochel, unwaith y bydd corff sylweddol o lenyddiaeth empeiraidd yn bodoli, bydd yn dangos ystod o wahanol effeithiau. Y gyfatebiaeth yw dosbarthiad ystadegol sydd nid yn unig yn rhoi cyfartaledd ond hefyd ehangder yr amcangyfrifon o gwmpas y cyfartaledd hwnnw.
- 13.102 Cytunir yn gyffredinol yn y llenyddiaeth werthuso fod effeithiau difuddiant a chyfnewid¹⁰¹ uchel i gymorthdaliadau cyflog fel arfer. Awgrymodd Martin a Grubb (2001)¹⁰² fod effeithiau difuddiant a chyfnewid yn golygu bod rhwng 42 a 93 y cant o effaith cyflogaeth uniongyrchol cymorthdaliadau cyflog yn cael ei dileu, gyda

⁹⁸ Crepon, B., a Van Den Berg, G. J. (2016). Active Labor Market Policies, IZA Discussion Paper No. 10321.

⁹⁹ Sahnoun, M. ac Abdennadher, C. (2018). The assessment of active labor market policies: evidence from OECD countries, *Economia Politica*.

¹⁰⁰ Roedd Crepon a Van Den Berg (2016) ond wedi adolygu astudiaethau yn seiliedig ar hap-dreialon rheoledig (RCT), tra bod yr holl adolygiadau eraill y cyfeirir atynt namyn un yn ymdrin ag astudiaethau sydd ag ystod ehangach o fethodolegau. Yr eithriad yma yw Yeyati et al. (2019), a oedd hefyd wedi canolbwyntio'n unig ar RCTs ond wedi cynnwys astudiaethau o 2016-2018, er nad oedd Crepon a Van Den Berg (2016) wedi rhoi eu dyddiad cyhoeddi cynharaf. Yn ogystal, roedd y dull a fabwysiadwyd gan Sahnoun ac Abdennadher (2018) yn unigryw ymhlith yr astudiaethau a adolygwyd. Nid oeddent wedi edrych ar ymyriadau penodol ond ar y berthynas rhwng gwariant ar bolisïau marchnad lafur weithgar a diweithdra ar draws 18 o wledydd yr OECD.

¹⁰¹ Mae cyfnewid (*substitution*) yn codi pan fydd cyflogwr yn cyflogi neu'n cyfnewid person di-waith y mae ei gyflogaeth yn cael cymhorthdal mewn rhyw ffordd am unigolyn arall a fyddai wedi cael ei gyflogi yn absenoldeb y cymhorthdal hwn.

¹⁰² Martin, J.P., a Grubb, D. (2001), "What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies", *Swedish Economic Policy Review*.

chymorthdaliadau cyflog cyffredinol heb eu cyllidebu ar ben uchaf yr ystod hon. Mae Brown a Koettl (2015)¹⁰³ hefyd yn adrodd bod astudiaethau o Sweden yn amcangyfrif bod difuddiant yn 60 y cant ar gyfartaledd, gydag arolwg o dystiolaeth o'r Unol Daleithiau yn canfod bod difuddiant rhwng 67 y cant a 96 y cant, ac astudiaeth o'r Almaen yn awgrymu difuddiant llwyr o gymorthdaliadau cyflog.

13.103 Aeth Marx (2001)¹⁰⁴ ati i adolygu amrywiol astudiaethau a awgrymai bod cyfnewid a dadleoli rhwng 20 y cant a 50 y cant. Daeth Zoellner et al. (2016)¹⁰⁵ hefyd i'r casgliad fod cymorthdaliadau cyflog fel arfer yn cynnwys lefelau difuddiant cymharol uchel. Yr unig eithriad i'r dystiolaeth hon yw Dauth et al. (2010)¹⁰⁶, na ddaeth o hyd i unrhyw dystiolaeth o effeithiau cyfnewid yn sgil cymorthdaliadau cyflog yn Awstria.

13.104 Gall targedu cymorthdaliadau cyflog at geiswyr gwaith dan fwy o anfantais / y di-waith hirdymor (a ddiffinnir yn nodweddiadol fel pobl sydd wedi bod yn ddi-waith ers 12 mis neu fwy) leihau effeithiau difuddiant a chyfnewid yn sylweddol a gwella eu heffaith net ar gyflogaeth. Mae Brown a Koettl (2015)¹⁰⁷ yn adrodd y gall cymorthdaliadau cyflogi i'r sector preifat fod yn effeithiol ar y cyfan i weithwyr wedi'u targedu trwy ddod â nhw i gyflogaeth. Dywedir ganddynt fod dystiolaeth o'r Almaen hefyd yn awgrymu y gall targedu cymorthdaliadau cyflogi at y di-waith hirdymor leihau difuddiant 20-30 y cant. Dangosodd Betcherman et al. (2010)¹⁰⁸ yn glir hefyd pa mor bwysig oedd targedu yn ymwneud â hyn: roedd amcangyfrifon lefelau difuddiant ar gyfer cymorthdaliadau cyflog yn Nhwrci yn amrywio rhwng 27 y cant a 78 y cant (yn dibynnu ar eu targedu). Daeth yr adolygiad a gynhaliwyd gan Malo (2018)¹⁰⁹ i'r casgliad bod cymorthdaliadau cyflog/cyflogi yn amlwg yn fwy effeithiol wrth gael eu targedu at grŵp penodol o weithwyr na phan nad oedd targedu. Fodd bynnag, ni wnaeth targedu gwahanol fathau o gwmnïau (yn hytrach na gweithwyr) effeithio ar effeithiolrwydd cymorthdaliadau cyflogaeth.

¹⁰³ Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), op. cit.

¹⁰⁴ Marx, I. (2001) "Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: the verdict of empirical evaluation studies", *International Labour Review*.

¹⁰⁵ Zoellner, M., Fritsch, M. & Wyrwich, M. (2016), op. cit.

¹⁰⁶ Dauth, W., Hujer, R. & Wolf, K. (2010), op. cit.

¹⁰⁷ Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), op. cit.

¹⁰⁸ Betcherman, G., Daysai, N.M., a Pages, C. (2010), "Do employment subsidies work? Evidence from regionally targeted subsidies in Turkey", *Labour Economics* 17.

¹⁰⁹ Malo (2018), op. cit.

- 13.105 Trafododd Boockmann et al. (2012)¹¹⁰ ehangu cymhorthdal cyflogi o'r rhai 50+ oed i'r rhai o dan 50 oed. Caniataodd yr arbrawf naturiol hwn i'r awduron amcangyfrif effaith argaeledd cymorthdaliadau cyflog ar debygolrwydd y grŵp oedran iau i adael diweithdra a mynd i gyflogaeth. Ni chanfuwyd bod unrhyw effaith. Yn ogystal, law yn llaw â'r effaith difuddiant hon cafwyd cynnydd mewn cyflogi â chymorthdaliadau a gostyngiad mewn cyflogi heb gymhorthdal, h.y. tystiolaeth o effaith cyfnewid sylweddol.
- 13.106 Gwelwyd bod cymorthdaliadau cyflogi sydd â therfyn amser yn fwy effeithiol na chymorthdaliadau cyflog parhaus.¹¹¹ Gan eu bod yn cael eu talu am gyfnod penodol, mae'n haws eu dileu'n raddol. Ymhellach, mae eu hyd cyfyngedig yn lleihau effeithiau cyfnewid posibl, sef bod unigolion â chymhorthdal yn cael eu cyflogi yn lle eraill, ac yn lleihau llesteirio posibl ar unigolion rhag gwella eu sgiliau mewn cyferbyniad i gymorthdaliadau cyflog parhaus. Mae cymorthdaliadau cyflog parhaus yn gwella'n barhaol ragolygon cyflogaeth gweithwyr â sgiliau is yn lleihau'r enillion iddynt trwy wella eu sgiliau. Yn ogystal, gan eu bod yn ymwneud â chyflogi pobl newydd, mae cymorthdaliadau cyflogi yn cynyddu cystadleuaeth yn y farchnad lafur, yn enwedig pan fyddant wedi'u targedu at weithwyr sydd dan fwy o anfantais, megis y di-waith hirdymor, sy'n annhebygol o fynd i waith heb gymorth.
- 13.107 Mae'r drafodaeth uchod ynghylch targedu a rhagoriaeth cymorthdaliadau cyflogi dros gymorthdaliadau cyflog yn tynnu sylw at bwysigrwydd y dylunio wrth ddylanwadu ar effaith cymorthdaliadau o'r fath ar gyflogaeth. Mae targedu gweithwyr di-waith yn ddiweddarach yn lleihau difuddiant. Mae ystod eang o gymorthdaliadau cyflog/cyflogi sydd wedi'u dylunio a'u targedu'n wahanol. Awgryma'r adolygiad o'r llenyddiaeth fod y rhain wedi profi i fod yn fwy cost-effeithiol gyda gweithwyr dan anfantais. Daw Brown a Koettl (2015)¹¹² i'r casgliad bod "design features always strongly affect the impact and success of hiring subsidies". At ei gilydd, awgryma'r dystiolaeth yn gryf y dylid targedu cymorthdaliadau cyflogi at y gweithwyr sydd dan fwyaf o anfantais, e.e. gweithwyr di-waith hirdymor.
- 13.108 Hyd yn oed gyda thargedu fel hyn, gall cymorthdaliadau cyflogi yn dal gynhyrchu effeithiau cyfnewid sylweddol, sef bod gweithwyr â chymhorthdal yn cael eu cyflogi ar

¹¹⁰ Boockmann, B., Zwick, T., Ammermuller, A. a Maier, M. (2012), "Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments", Journal of the European Economic Association.

¹¹¹ Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), op. cit.

¹¹² Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), ibid.

draul gweithwyr eraill na chynigir cymhorthdal i'w cyflogi. Mae Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015)¹¹³ yn adrodd am astudiaeth yn Sweden a ganfu effeithiau cyfnewid sylweddol ar gyfer cymorthdaliadau cyflogi o tua 65-70 y cant, gyda ffigur o 20 y cant wedi'i ganfod yn Iwerddon a'r DU, 36 y cant ar gyfer Gwlad Belg, a 50 y cant ar gyfer yr Iseldiroedd. Fodd bynnag, dengys y dystiolaeth fod cyflogwyr yn defnyddio cymorthdaliadau cyflogi i asesu galluoedd gweithwyr na fyddent efallai wedi eu cyflogi fel arall. Yn seiliedig ar ddysgu mwy am y gweithwyr hyn, gall cyflogwyr fod yn fwy parod i gadw gweithwyr dan anfantais ar ôl i'r cymhorthdal ddod i ben nag y byddent wedi bod i'w cyflogi heb y cymhorthdal.

- 13.109 Trwy roi swydd i weithwyr dan gymaint o anfantais, e.e. y di-waith hirdymor, mae cymorthdaliadau cyflogaeth yn galluogi gweithwyr i adennill eu sgiliau ac, felly, gwella'r cyflenwad llafur sydd ar gael i gyflogwyr. Yn gryno, mae cymorthdaliadau cyflogi yn galluogi unigolion sydd ag anfanteision neu rwystrau mwy sylweddol i waith i gymryd swyddi a fyddai fel arall wedi cael eu cymryd gan weithwyr sy'n fwy cyflogadwy yn syth.¹¹⁴ Felly, hyd yn oed gydag effeithiau cyfnewid sylweddol, gellir cyfiawnhau cymorthdaliadau cyflogi sydd wedi'u targedu at bobl ddi-waith yn yr hirdymor neu grwpiau eraill o weithwyr dan anfantais ar y seiliau economaidd cadarnhaol hyn ac ar sail tegwch cynorthwyo grwpiau sy'n wynebu anawsterau penodol yn y farchnad lafur.
- 13.110 Y casgliad o'r dystiolaeth yw y gall cymorthdaliadau cyflogi neu gyflog dros dro fod yn gyfryngau effeithiol i gefnogi unigolion di-waith i ddychwelyd i'r gwaith. Fodd bynnag, mae hyn yn dibynnu ar eu targedu at y rhai sydd dan fwy o anfantais, e.e. y di-waith hirdymor. Fel arall, mae cymorthdaliadau o'r fath yn debygol o gael lefelau difuddiant uchel. Mae ReAct yn cynnwys cymhorthdal cyflog dros dro am 12 mis; fodd bynnag, y grŵp a gefnogir yw'r rhai sydd wedi colli eu swydd yn ddiweddar ac, felly, sydd â hanes gweithio diweddar. Awgryma hyn y dylid dileu'r elfen cymhorthdal cyflog neu ei thargedu at gyfranogwyr sydd dan fwy o anfantais fel gweithwyr hŷn 50 oed neu'n hŷn a gweithwyr di-grefft heb unrhyw gymwysterau neu rai ar lefel isel (is na Lefel 2).

Casgliad

- 13.111 Mae pob un o dri gwerthusiad blaenorol ReAct a gynhaliwyd yn 2008, 2011 a 2016 yn awgrymu bod y rhaglen wedi'i rhoi ar waith yn effeithiol a bod yr hyfforddiant a

¹¹³ Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), *ibid*.

¹¹⁴ Meadows, P. (2006), "What works with tackling worklessness?", Adroddiad i'r London Development Agency a GLA Economics.

roddwyd cyn ailgyflogi posibl yn bennaf yn ychwanegedd, h.y. ar y cyfan ni fyddai wedi cael ei wneud yn absenoldeb y gefnogaeth a ddarperir gan ReAct. Fodd bynnag, nododd y gwerthusiadau hyn hefyd fod difuddiant uchel yn gysylltiedig â'r elfennau cymhorthdal cyflogi a'r hyfforddi mewn gwaith, h.y. byddai canran uchel o bobl wedi'u cyflogi beth bynnag (hyd yn oed pe na bai'r cymhorthdal cyflogi ar gael) a byddai'r hyfforddi mewn gwaith ran amlaf wedi digwydd heb y rhaglen.

- 13.112 Prin yw'r dystiolaeth o raglenni eraill sydd wedi ceisio cynorthwyo gweithwyr ar ôl iddynt golli eu swydd. Awgryma'r dystiolaeth gyfyngedig mai'r mathau o gefnogaeth a gynigir amlaf oedd asesiadau sgiliau / gwybodaeth, cyngor ac arweiniad (GCA), cymorth i chwilio am swydd a hyfforddiant. Mae ReAct, yn yr un modd, yn cynnig asesiadau sgiliau/GCA a hyfforddiant, ac mae Gyrfa Cymru yn cynnig cymorth i chwilio am swydd ochr yn ochr â ReAct. Yn wahanol i ReAct, nid oedd yr un o'r ymyriadau eraill a adolygwyd yn cynnig cymhorthdal cyflog neu gyflogi.
- 13.113 Yn ôl dystiolaeth ryngwladol, mae'n bosibl datblygu offer proffilio ystadegol gywir. Mae tri ffactor allweddol sy'n angenrheidiol yn hyn o beth: data o ansawdd da sy'n cynnwys yr elfennau sy'n debygol o ddylanwadu ar siawns unigolion o ddychwelyd i'r gwaith; modelau sy'n cynnwys yr elfennau hyn fel newidynnau esboniadol; a diweddarau sail ystadegol yr offer yn rheolaidd.
- 13.114 Mae'r dystiolaeth ar raglenni sy'n rhoi cymorth â chyflogaeth a sgiliau i bobl ddi-waith yn awgrymu'n gryf bod cyflogaeth gyhoeddus uniongyrchol (ar y gorau) yn aneffeithiol ac y gallai mewn gwirionedd niweidio siawns unigolion o ddychwelyd i'r gwaith. Gall cymorth i chwilio am swydd gael effaith gadarnhaol ar siawns unigolion o symud i waith, yn enwedig yn y tymor byr. Mae'r math hwn o gymorth hefyd yn gymharol rad ac ymddengys mai dyma'r math o raglen fwyaf cost-effeithiol ar gyfer pobl ddi-waith. Gall hyfforddiant gael effaith gadarnhaol ar symud i waith, yn enwedig yn y tymor hirach. Fodd bynnag, awgryma'r dystiolaeth y gall effaith rhaglenni hyfforddi amrywio'n fawr a'i bod yn hanfodol sicrhau bod manylion dyluniad rhaglenni hyfforddi yn iawn iddynt fod yn effeithiol. Ymhellach, mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod rhaglenni hyfforddi yn fwy effeithiol wrth eu targedu at grwpiau dan fwy o anfantais, gan gynnwys y di-waith hirdymor.
- 13.115 Gall cymorthdaliadau cyflog neu gyflogi fod yn effeithiol wrth helpu unigolion i symud i waith sydd heb gymhorthdal, er bod yn rhaid iddynt fod wedi'u cynllunio'n dda i fod yn effeithiol. Mae cymorthdaliadau cyflog sydd â therfyn amser, yn yr ystyr eu bod yn dod i ben ar ôl cyfnod penodol o amser, yn fwy tebygol o gael effaith gadarnhaol net

ar gyflogaeth na chymorthdaliadau cyflog sy'n barhaus a heb derfyn amser. Yn ogystal, mae targedu cymorthdaliadau cyflog at weithwyr dan anfantais, megis y di-waith hirdymor, yn fwy tebygol o arwain at effaith cyflogaeth net gadarnhaol na chymorthdaliadau cyflog mwy cyffredinol, y gellir eu defnyddio hefyd i gefnogi'r rheini sy'n fwy cyflogadwy yn syth.

- 13.116 Er bod targedu fel hyn yn lleihau graddau'r difuddiant, mae effeithiau cyfnewid yn parhau i fod yn sylweddol. Fodd bynnag, trwy roi swydd i weithwyr dan gymaint o anfantais, mae cymorthdaliadau cyflogaeth yn gwella'r cyflenwad llafur sydd ar gael i gyflogwyr. Yn gwyno, mae cymorthdaliadau cyflogi yn galluogi unigolion sydd ag anfanteision neu rwystrau mwy sylweddol i waith i gymryd swyddi a fyddai fel arall wedi cael eu cymryd gan weithwyr sy'n fwy cyflogadwy yn syth. Felly, hyd yn oed gydag effeithiau cyfnewid sylweddol, gellir cyfiawnhau cymorthdaliadau cyflogi sydd wedi'u targedu at weithwyr dan anfantais ar y seiliau economaidd cadarnhaol hyn ac ar sail tegwch cynorthwyo grwpiau sy'n wynebu anawsterau penodol yn y farchnad lafur.

Llyfryddiaeth

- Alfonso Arellano, F. (2010), "Do training programmes get the unemployed back to work? A look at the Spanish experience", *Revista de Economia Aplicada*, Rhif 53, Cyfrol XVIII.
- Bazzoli, M., De Poli, S., Rettore, E. a Schizzerotto, A. (2017), "Are vocational training programmes worth their cost? Evidence from a cost-benefit analysis", FBK-IRVAPP Working Paper No. 2017-04.
- Behncke, S., Frölich, M. a Lechner, M. (2006a), "Statistical Assistance for Programme Selection – For a Better Targeting of Active Labour Market Policies in Switzerland", *Adroddiad CESifo DICE 2/2006*, tt. 61-66.
- Behncke, S., Frölich, M. a Lechner, M. (2006b), "Targeting Labour Market Programmes: Results from a Randomized Experiment".
- Betcherman, G., Daysai, N.M., a Pages, C. (2010), "Do employment subsidies work? Evidence from regionally targeted subsidies in Turkey", *Labour Economics* 17.
- Boockmann, B., Zwick, T., Ammermuller, A. a Maier, M. (2012), "Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments", *Journal of the European Economic Association*.
- Brown, A.J.G., a Koettl, J. (2015), "Active labor market programs – employment gain or fiscal drain?", *IZA Journal of Labor Economics*, 4:12.
- Card, D., Kluve, J. a Weber, A. (2015), "What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations", *IZA Discussion Paper No. 9236*.
- Crepon, B., a Van Den Berg, G. J. (2016). *Active Labor Market Policies*, *IZA Discussion Paper No. 10321*.
- Dauth, W., Hujer, R. & Wolf, K. (2010). *Macroeconometric Evaluation of Active Labour Market Policies in Austria*. *IZA Discussion Paper No. 5217*.
- Davies, A.R., Homolova, L., Grey, C.N.B., a Bellis, M.A. (2017) *Digwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau) – Atal ac Ymateb o Safbwynt Iechyd Cyhoeddus, Iechyd Cyhoeddus Cymru*.
- Desiere, S., Langenbucher, K. a Struyven, L. (2019), "Statistical profiling in public employment services: An international comparison", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 224.
- DTZ (2007), "Mid-term Evaluation of the Redundancy Support Service in the South East", *Adroddiad ar gyfer y South East Economic Development Agency*.
- Eberts, R.W. (2002), "Design, Implementation, and Evaluation of the Work First Profiling Pilot Project", *ETA Occasional Paper 2002-07*.
- Filges T, Smedslund G, Knudsen ASD, a Jørgensen AMK. (2015) "Active Labour Market Programme Participation for Unemployment Insurance Recipients: A Systematic Review". *Campbell Systematic Reviews* 2015:2.

IFF Research (2016), "PACE – Client Experience Survey 2016", ac IFF Research (2018), "PACE – Client Experience Survey 2018", Adroddiadau i Lywodraeth yr Alban.

Loxha, A. a Morgandi, M. (2014), "Profiling the Unemployed: A Review of OECD Experiences and Implications for Emerging Economies", World Bank Social Protection & Labor Discussion Paper No. 1424.

Llywodraeth Cynulliad Cymru, yr Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (2008), "Gwerthusiad o ReAct, Adroddiad Terfynol", Adroddiad gan CRG Research Ltd:

<https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-react>

Llywodraeth Cymru (2011), "Gwerthusiad Interim o ReAct", Adroddiad gan Old Bell 3 Ltd, Dateb ac IFF Research Ltd: [https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-raglen-gweithredu-](https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-raglen-gweithredu-diswyddiadau-react-adroddiad-interim)

[diswyddiadau-react-adroddiad-interim](https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-raglen-gweithredu-diswyddiadau-react-adroddiad-interim)

Llywodraeth Cymru (2016), "Gwerthusiad Terfynol Rhaglen ReAct 2008-2016", Adroddiad gan BMG ac IES: [https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-raglen-gweithredu-diswyddiadau-react-](https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-raglen-gweithredu-diswyddiadau-react-adroddiad-terfynol)
[adroddiad-terfynol](https://llyw.cymru/gwerthusiad-o-raglen-gweithredu-diswyddiadau-react-adroddiad-terfynol)

Malo, M. A. (2018). Finding proactive features in labour market policies: A reflection based on the evidence, ILO Future of Work, Research Paper No. 8.

Martin, J.P., a Grubb, D. (2001), "What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies", Swedish Economic Policy Review.

Marx, I. (2001) "Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: the verdict of empirical evaluation studies", International Labour Review.

Meadows, P. (2006), "What works with tackling worklessness?", Adroddiad i'r the London Development Agency a GLA Economics.

Miscampbell, G. ac Oakley, M. (2018), "Jobseeker Profiling in the UK: Developing a Better Approach", WPI Economics.

Mozzana, C. (2019), "A matter of definitions: the profiling of people in Italian active labour market programmes", Historical Social Research, cyfrol 44, rhif 2 (168).

O'Connell, P.J., McGuinness, S., Kelly, E., ac Walsh, J. (2009), "National Profiling of the Unemployed in Ireland", Y Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd, Cyfres Ymchwil rhif 10.

O'Leary, C.J., Wandner, S.A., ac Eberts, R.W. (2006) "Profiling for Public Workforce Investment Programs in the United States", W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Rosholm, M., Svarer, M., a Hammer, B. (2006) "A Danish Profiling System", Nationaløkonomisk Tidsskrift.

Rudolph, H. a Konle-Seidl, R. (2005) "Profiling for Better Services", *Report on the European Profiling Seminar*, Nuremberg, 12–14 Ionawr.

Sahnoun, M. ac Abdennadher, C. (2018). The assessment of active labor market policies: evidence from OECD countries, *Economia Politica*.

Staghøj, J., Michael Svarer, M., a Rosholm, M. (2007) "A statistical programme assignment model", IZA Discussion Paper No. 3165.

Vooren, M., Haebemans, C., Groot, W., a Maassenvandenbrink, H. (2017), "The Effectiveness of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis", Top Institute for Evidence Based Education Research.

Voss, E. (2010), "Organising Transitions in Response to Restructuring", Y Comisiwn Ewropeaidd.

Winter-Ebmer (2001), "Evaluating an Innovative Redundancy-Retraining Project: The Austrian Steel Foundation", IZA Discussion Paper No. 277.

Yeyati, E.L., Montane, M. a Sartorio, L. (2019), "What Works for Active Labor Market Policies", Center for International Development ym Mhrifysgol Harvard, Working Paper No. 358.

Zoellner, M., Fritsch, M. ac Wyrwich, M. (2016). An Evaluation of German Active Labor Market Policies and its Entrepreneurship Promotion, Jena Economic Research Papers 2016 – 022.

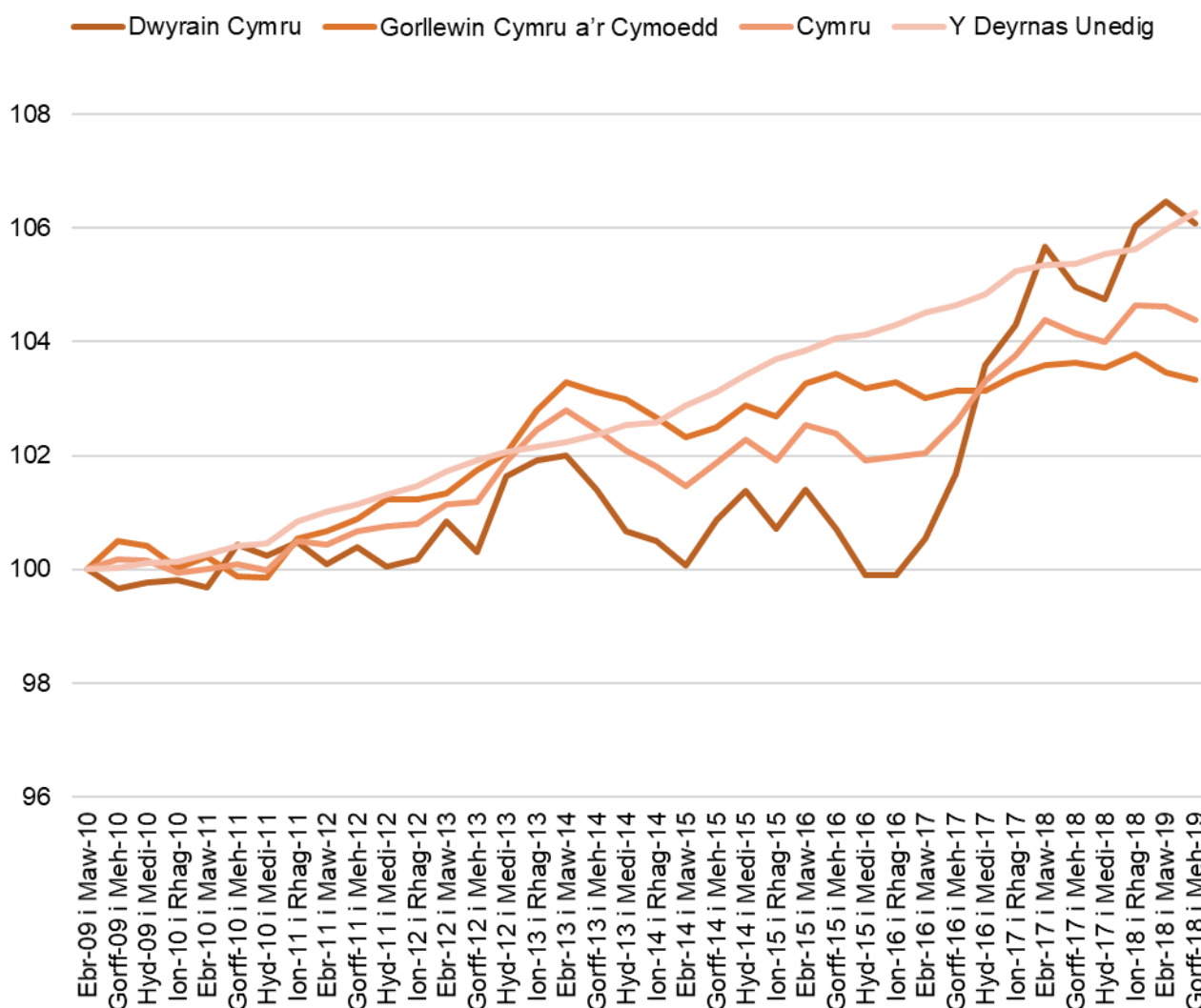
14. Atodiad C: Yr amodau economaidd yn ystod cyfnod y gwerthusiad

14.1 Mae'r atodiad hwn yn cyflwyno'r cyd-destun ar gyfer y trafodaethau yn yr adroddiad trwy adolygu'r amgylchiadau economaidd yn ystod oes y gwerthusiad.

Y gweithlu – y cyflenwad llafur

14.2 Dengys Ffigur 14.1 (isod) fod cyfanswm gweithlu Cymru (sef y niferoedd sy'n weithgar yn y farchnad lafur) wedi codi 4.4 y cant (61,500 o unigolion) rhwng Ebrill 2009 i Mawrth 2010 a Gorffennaf 2018 i Mehefin 2019. Mae hyn yn golygu bod nifer yr unigolion yn y gweithlu yn 1,461,600 (sy'n 0.2 y cant yn is nag uchafbwynt diweddar Cymru), yn ystod y cyfnod hwn.

Ffigur 14.1: Maint y gweithlu wedi'i fynegio 2010-2019 (Ebrill 2009 i Mawrth 2010 = 100)

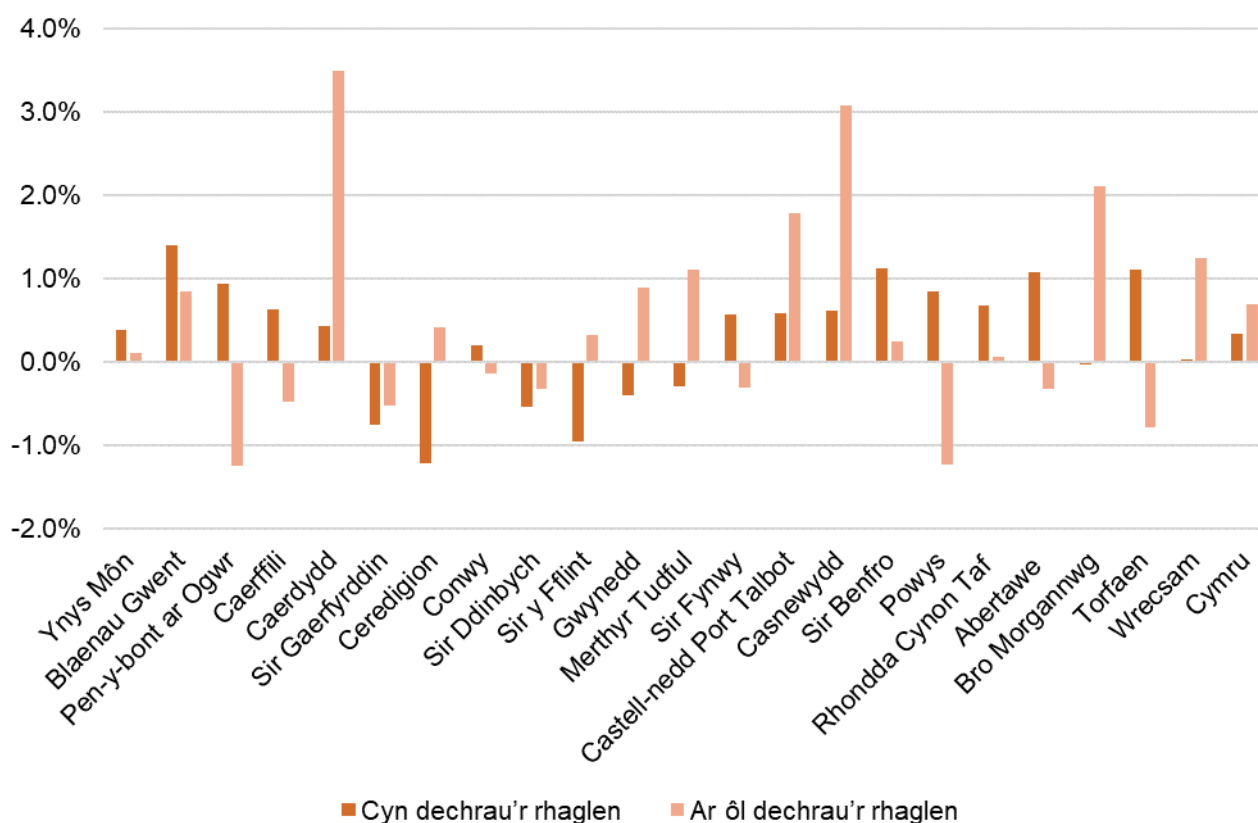


Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

14.3 Ar y dechrau, roedd twf Dwyrain Cymru yn is nag un Gorllewin Cymru a'r Cymoedd. Fodd bynnag, roedd twf cyflym o 2016 ymlaen yn golygu bod twf cronrus y gweithlu'r Dwyrain wedi mynd heibio un y Gorllewin yn 2017 a Gorffennaf 2018 i Mehefin 2019. Ar y cyfan, roedd twf y gweithlu Ebrill 2009 i Mawrth 2019 yn 6.1 y cant o'i gymharu â 3.3 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd. Cynyddodd cyfanswm gweithlu'r DU 6.3 y cant yn ystod yr un cyfnod.

14.4 Mae Ffigur 14.2 yn cymharu cyfradd twf blynyddol cyfartalog y gweithlu ar gyfer pob ardal awdurdod lleol yng Nghymru. Ynddo mae cyfradd y twf blynyddol cyfartalog cyn dechrau ReAct III (rhwng Ebrill 2009 a Mehefin 2015) yn cael ei gymharu â chyfradd y twf blynyddol cyfartalog ar ôl dechrau'r rhaglen (rhwng Gorffennaf 2015 a Mehefin 2019). Canfu'r dadansoddiad mai cyfradd twf blynyddol cyfartalog y gweithlu ledled Cymru cyn y rhaglen oedd 0.3 y cant (gydag amrywiadau ledled y wlad). Roedd cyfradd twf blynyddol cyfartalog y gweithlu ledled Cymru ar ôl dechrau'r rhaglen yn 0.7 y cant, unwaith eto gydag amrywiadau mawr ledled y wlad.

Ffigur 14.2: Twf blynyddol cyfartalog ym maint y gweithlu: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny

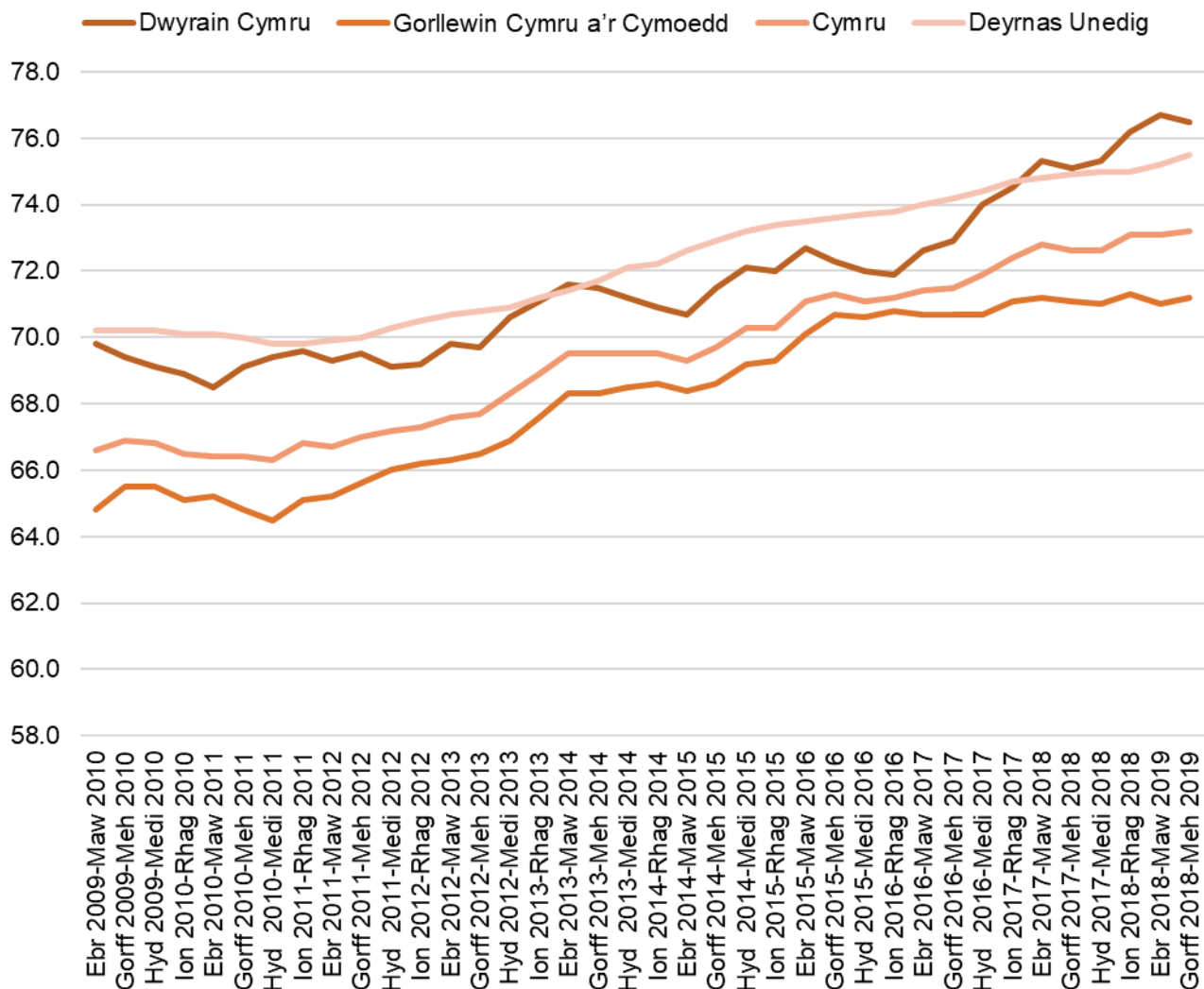


Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

Cyflogaeth

- 14.5 Dengys Ffigur 14.3 (isod) fod cyfradd cyflogaeth oedran gweithio Cymru rhwng Ebrill 2009 a Mehefin 2019 wedi cynyddu 6.6 pwynt canran i 73.2 y cant. Roedd cyfradd cyflogaeth oedran gweithio Dwyrain Cymru yn gyson uwch nag un Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, gan gynyddu 6.7 pwynt canran i 76.5 y cant dros y cyfnod hwn. Er bod ar lefel is, tyfodd Gorllewin Cymru a'r Cymoedd ar gyfradd debyg yn ystod y cyfnod hwn, gan gynyddu 6.4 pwynt canran i 71.2 y cant. Mewn cymhariaeth, cynyddodd cyfradd cyflogaeth oedran gweithio y DU o 5.3 pwynt canran dros y cyfnod hwn.

Ffigur 14.3: Cyfradd cyflogaeth, 16 i 64 oed (2009-2019)



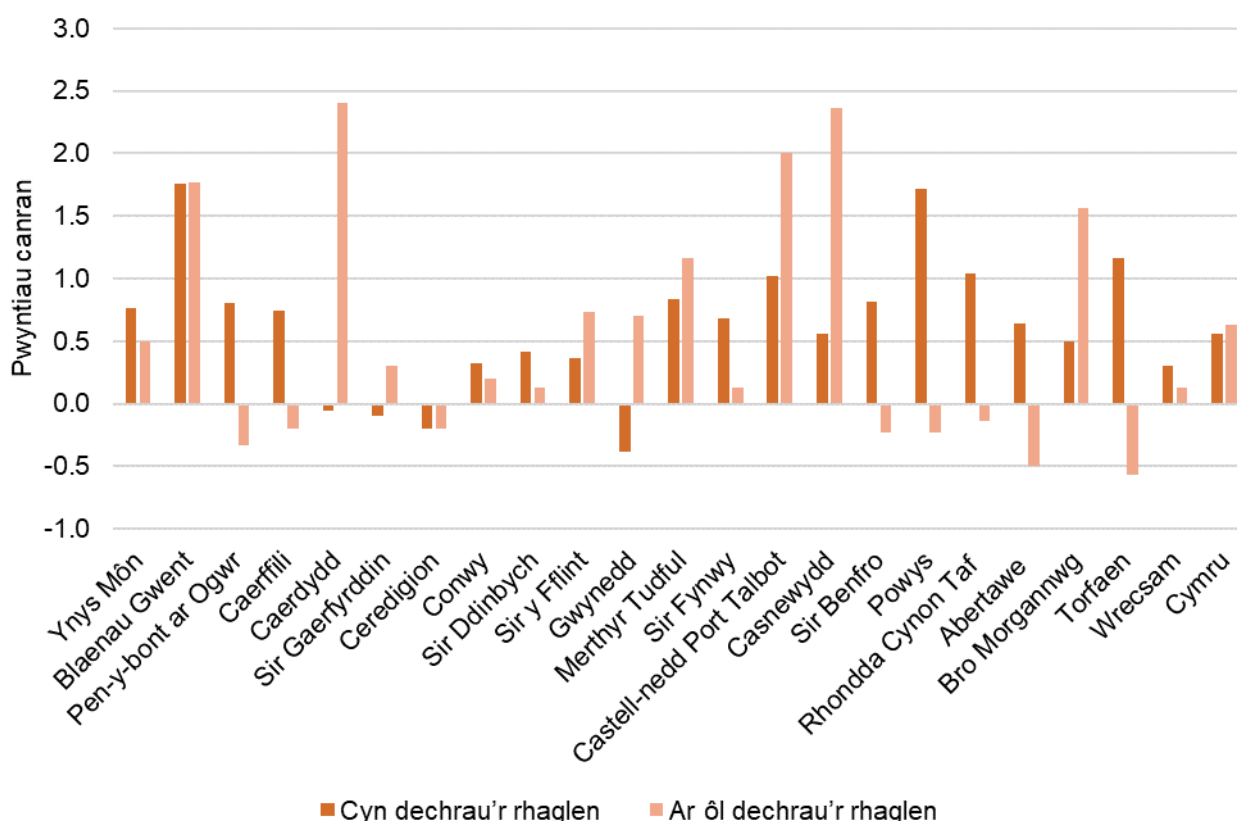
Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

- 14.6 Mae Ffigur 14.4 yn cymharu'r newid blynyddol cyfartalog yng nghyfradd cyflogaeth oedran gweithio pob ardal awdurdod lleol Cymru. Eto, rydym yn cymharu rhwng y newid blynyddol cyfartalog cyn dechrau ReAct III – rhwng Ebrill 2009 a Mehefin 2015

– a'r newid blynyddol cyfartalog ar ôl dechrau'r rhaglen (rhwng Gorffennaf 2015 a Mehefin 2019).

- 14.7 Y newid blynyddol cyfartalog yng nghyfradd cyflogaeth oedran gweithio ledled Cymru cyn ReAct III oedd 0.6 pwynt canran (gan amrywio ledled ardaloedd yr awdurdodau lleol). Roedd y newid blynyddol cyfartalog yng nghyfradd cyflogaeth oedran gweithio ledled Cymru ar ôl dechrau'r rhaglen yr un peth yn y bôn ond (unwaith eto) gyda gwahaniaethau mawr ledled Cymru.

Ffigur 14.4: Newid blynyddol cyfartalog yn y gyfradd cyflogaeth: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny



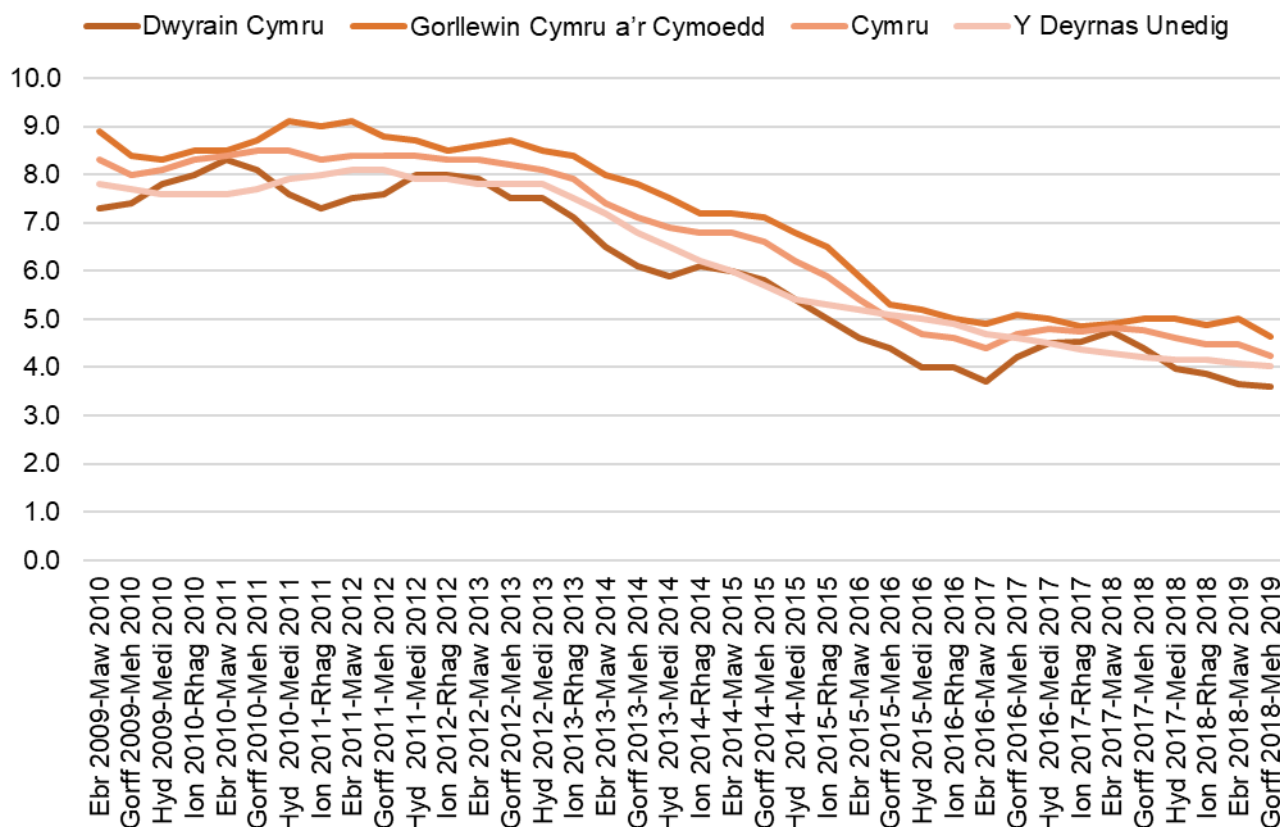
Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

Diweithdra

- 14.8 Fel y dangosir yn Ffigur 14.5 isod, rhwng Ebrill 2009 a Mehefin 2019 cwmpodd cyfradd diweithdra Cymru 4.1 pwynt canran i 4.2 y cant. Y duedd gyffredinol yng Nghymru a'r DU oedd gostyngiad mawr, er bod diweithdra yng Nghymru wedi gwastatáu rhywfaint ers ei bwynt isel ôl-2009 yn Ebrill 2016 i Mawrth 2017.
- 14.9 Er gwaethaf dirywiad cymharol lai, parhaodd cyfradd diweithdra Dwyrain Cymru i fod yn is nag un Gorllewin Cymru a'r Cymoedd tan 2017, gan gwmpo 2.8 pwynt canran i 4.5 y cant.

- 14.10 Rhwng Mawrth 2017 a Mawrth 2018, fodd bynnag, cododd y gyfradd diweithdra yn Nwyrain Cymru ond roedd wedi gwastatáu yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, gan olygu bod gan y ddwy ardal gyfradd ddiweithdra o 4.8 y cant yn 2018. Ers hynny mae'r lefel hon wedi parhau'n sefydlog yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd ac wedi dechrau gostwng yn Nwyrain Cymru. Mewn cymhariaeth, cwmpodd cyfradd diweithdra y DU 3.8 pwynt canran yn ystod y cyfnod.

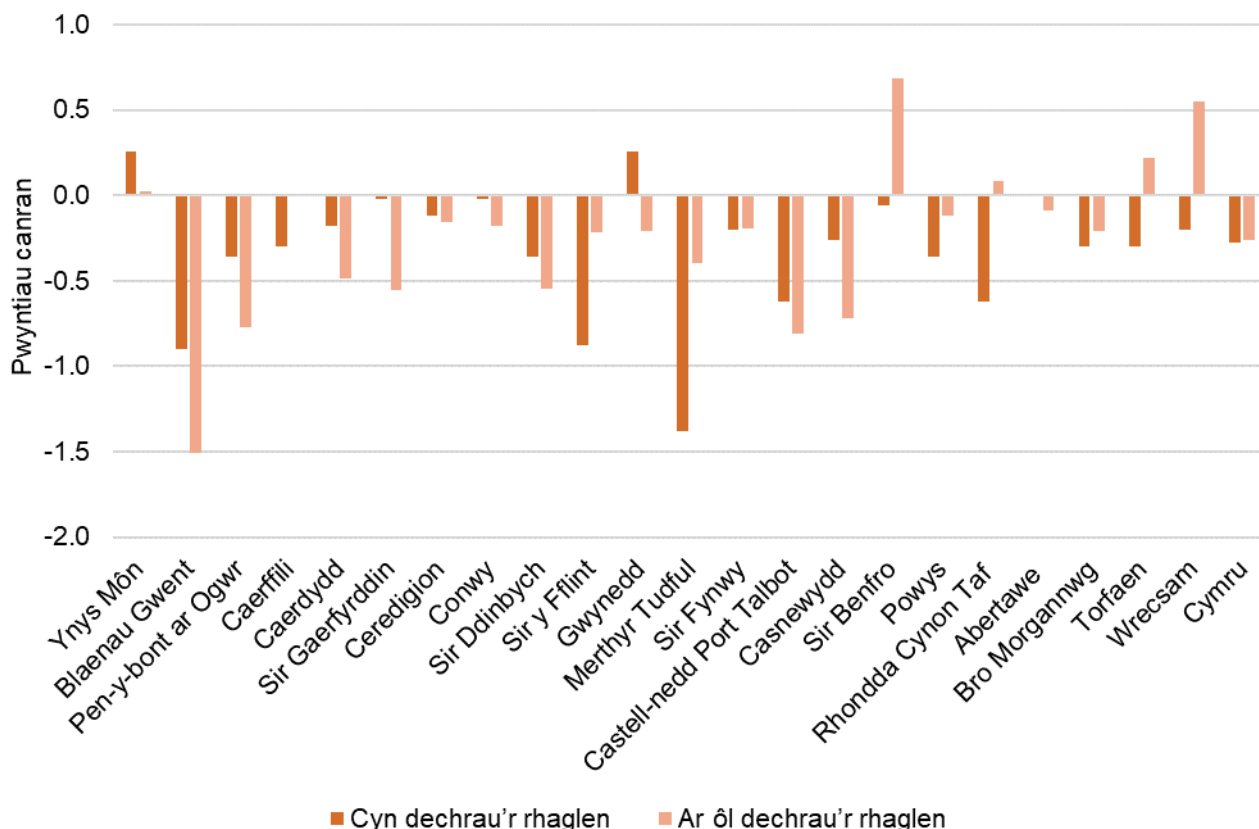
Ffigur 14.5: Cyfradd diweithdra, 16+ oed (2009-2019)



Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

- 14.11 Mae Ffigur 14.6 yn cymharu'r newid blynyddol cyfartalog yng nghyfradd diweithdra pob ardal awdurdod lleol Cymru, gan gymharu rhwng y cyfnod cyn dechrau ReAct ac ar ôl ei dechrau. Mae'n dangos mai'r newid blynyddol cyfartalog mewn diweithdra ledled Cymru cyn y rhaglen oedd -0.3 pwynt canran a'i fod wedi aros ar yr un lefel ar ôl dechrau'r rhaglen, gyda'r gwahaniaethau ledled Cymru yn glir unwaith eto.

Ffigur 14.6: Newid blynyddol cyfartalog yn y gyfradd diweithdra: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny

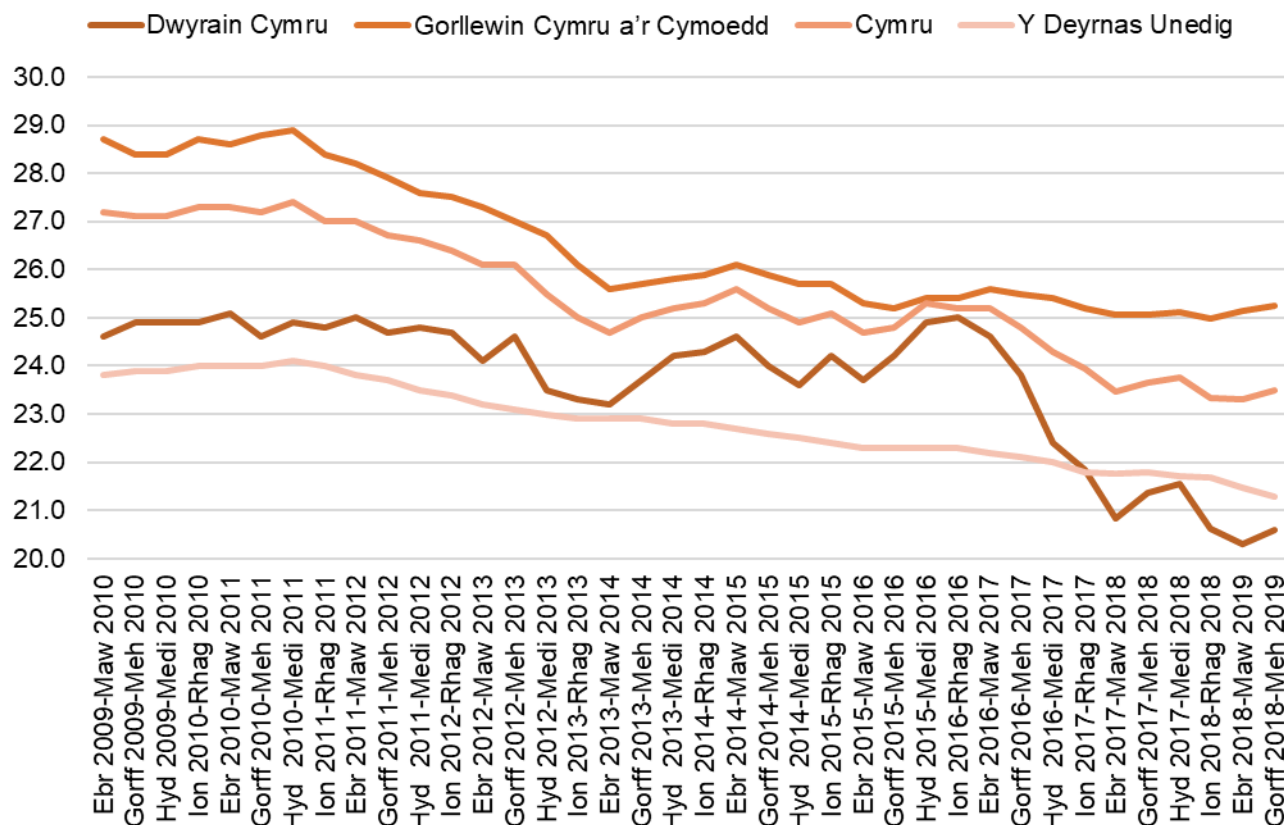


Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

Anweithgarwch economaidd

- 14.12 Fel y dangosir yn Ffigur 14.7, rhwng Ebrill 2009 a Mehefin 2019, roedd cyfran y boblogaeth oedran gweithio yng Nghymru a oedd yn economaidd anweithgar wedi cwmpo 3.7 pwynt canran i bwynt isel o 23.5 y cant. Adlewyrchwyd y duedd hon yn y ddau ranbarth, gyda chyfradd anweithgarwch economaidd Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd ill dau yn gostwng yn ystod y cyfnod hwn (4.0 a 3.5 pwynt canran yn y drefn honno). Gan fod â chwymp cymharol lai, arhosodd cyfradd anweithgarwch economaidd Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn sylweddol uwch nag un Dwyrain Cymru (25.2 y cant a 20.6 y cant yn y drefn honno).
- 14.13 Mewn cymhariaeth, roedd cyfradd anweithgarwch economaidd y DU wedi aros yn gyson isel tan 2017, gan gwmpo 1.8 pwynt canran i bwynt isel ôl-2009 o 22.0 y cant ym mis Medi 2017. Fodd bynnag, ers 2017 mae'r gyfradd anweithgarwch economaidd yn Nwyrain Cymru wedi cwmpo'n is na chyfradd y DU o 21.3 y cant.

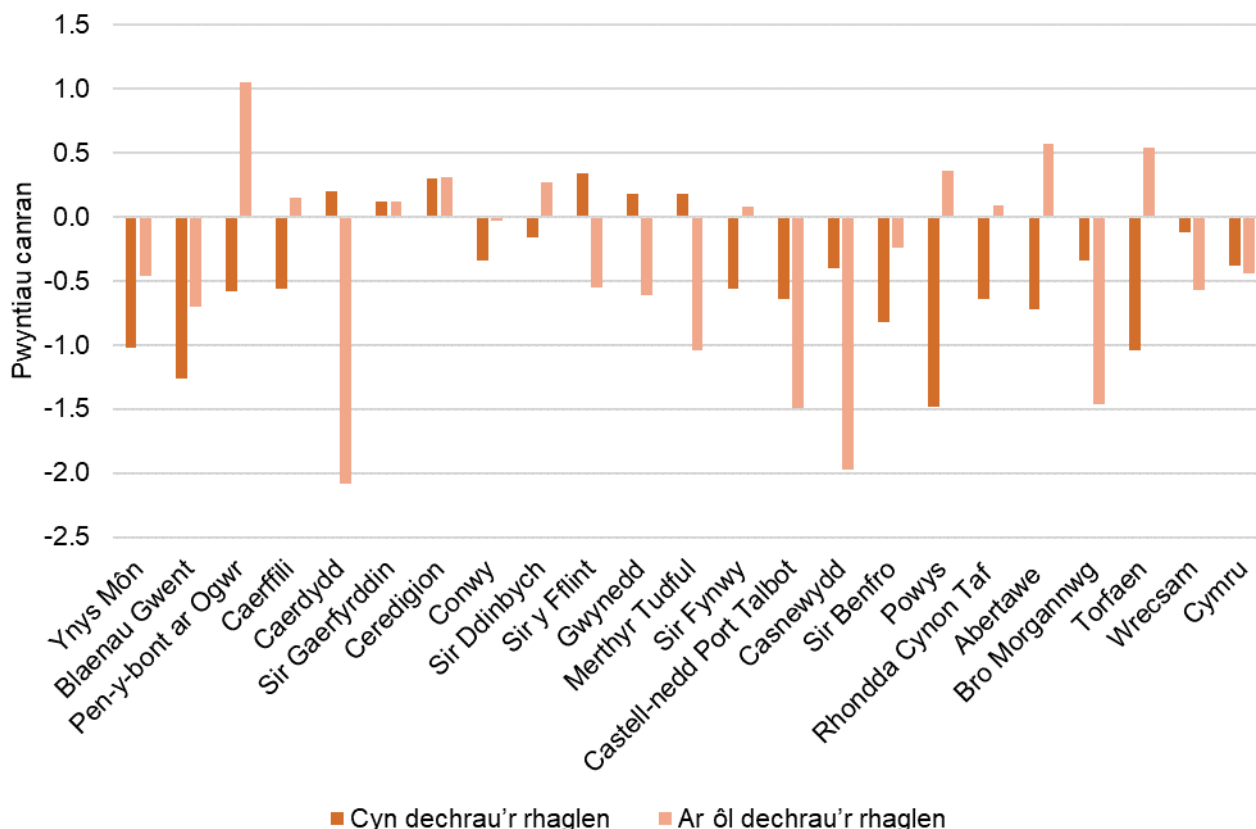
Ffigur 14.7: Cyfradd anweithgarwch economaidd, 16 i 64 oed (2009-2019)



Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

- 14.14 Y newid blynyddol cyfartalog yng nghyfradd anweithgarwch economaidd Cymru cyn ReAct III oedd -0.4 pwynt canran ac arhosodd yn ddigyfnwid wedi hynny (Ffigur 4.8 isod).

Ffigur 14.8: Newid blynyddol cyfartalog yng nghyfradd anweithgarwch economaidd: cyn i'r rhaglen ddechrau ac ar ôl hynny



Cyfraddau dileu swyddi

- 14.15 Fel y dangosir yn Nhabl 14.1 isod, rhwng 2009 a 2019, roedd data ar ddileu swyddi ar gael ar gyfer chwe chwarter.¹¹⁵ Mae'n dangos fod gan Gymru gyfradd ddileu swyddi uwch am bob 1,000 o weithwyr¹¹⁶ nag oedd gan y DU mewn pump o'r chwe chwarter yr oedd data ar gael ar eu cyfer. Roedd y gyfradd dileu swyddi yng Nghymru hefyd yn is yn 2016 nag mewn pedwar o'r pum chwarter arall yr oedd data ar gael ar eu cyfer.

¹¹⁵ Nid oedd data ar gyfer y gyfradd dileu swyddi fesul 1,000 o weithwyr yng Nghymru ar gael i raddau helaeth oherwydd bod maint y samplau yn rhy fach i ddarparu amcangyfrifon cywir.

¹¹⁶ Mae'r gyfradd dileu swyddi yn seiliedig ar gymhareb y lefel dileu swyddi ar gyfer y chwarter penodol i nifer y gweithwyr yn y chwarter blaenorol, wedi'i luosi â 1,000.

Tabl 14.1: Cymharu cyfraddau dileu swyddi fesul pob 1,000 o weithwyr yng Nghymru a'r DU (pan fo data ar gael)

Blwyddyn	Chwarter	Cymru	DU
2009	Ch.1	8.7	11.7
	Ch.2	11.4	10.7
	Ch.3	12.4	8.2
2012	Ch.4	9.9	5.8
2016	Ch.1	8.7	4.1
2018	Ch.1	4.4	3.9

Ffynhonnell y set ddata: ONS, Arolwg o'r Llafurlu (LFS)

Casgliad

- 14.16 Prif ganfyddiad yr adolygiad hwn yw bod yr amgylchiadau economaidd yn ystod oes y gwerthusiad hwn (hyd at ddiwedd 2019) wedi bod yn iach ar y cyfan, a'r twf a ddigwyddai cyn cyflwyno ReAct III wedi parhau. Roedd hyn yn cynnwys cynnydd yng nghyfanswm y gweithlu yng Nghymru a'r gyfradd gyflogaeth o oedran gweithio. Ymhellach, gostyngodd y gyfradd ddiweithdra, fel y gwnaeth cyfraddau anweithgarwch economaidd. Er nad oes ffigurau ar gael ar gyfer pob chwarter, ymddengys fod y gyfradd dileu swyddi wedi bod yn is hefyd.
- 14.17 Awgryma'r ffigurau hyn fod yr amodau economaidd wedi bod yn ffafriol yn ystod oes ReAct III, a hynny wedi cael effaith ar 'berfformiad' y rhaglen, gyda'r angen/galw am raglen i helpu gweithwyr di-waith i gyflogaeth yn llai yn ystod amodau economaidd ffafriol.
- 14.18 Fodd bynnag, mae cryn amrywiadau yn y ffigurau hyn ledled Cymru, a hynny'n bwysig ei nodi gan ei fod yn awgrymu bod y galw am gefnogaeth yn debygol o fod wedi bod yn uwch mewn rhai ardaloedd.

15. Atodiad D: Data proffil ymatebwyr yr arolwg

Arolwg o'r unigolion a gefnogwyd

Proffil yr ymatebwyr a pha mor gynrychioladol yw'r sampl

- 15.1 Mae'r tabl isod yn dangos nodweddion yr ymatebwyr i'r arolygon cyfranogwyr a sut maent yn cymharu â data rheoli gwybodaeth y rhaglen.

Tabl 15.1: Nodweddion ymatebwyr yr arolwg o gymharu â gwybodaeth rheoli'r rhaglen

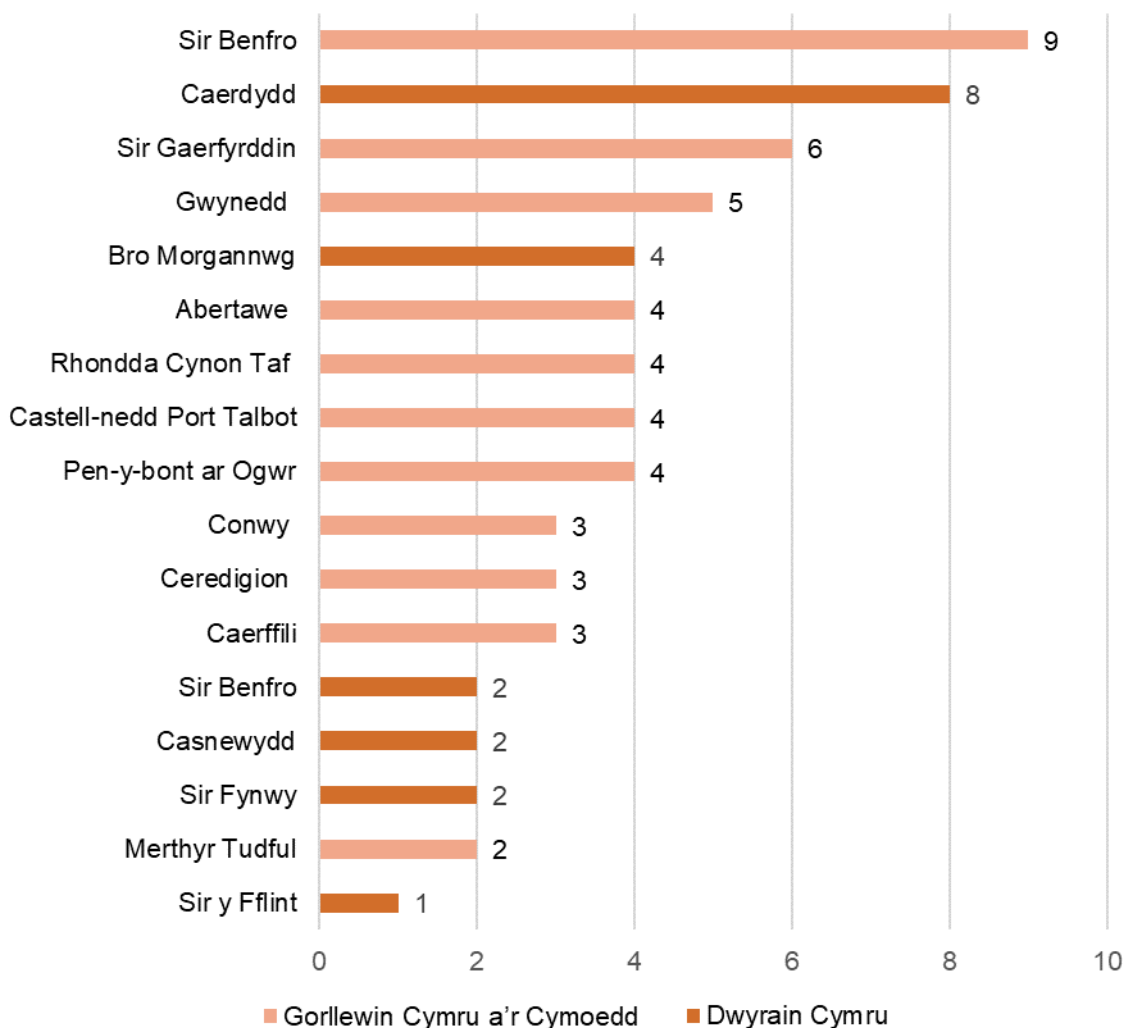
		Arolwg cyfranogwyr – canran	Data rheoli gwybodaeth – canran
Oedran	16-17	0.1	0
	18-24	1	3
	25-54	73	77
	55+	25	20
Rhanbarth	Dwyrain Cymru	18	31
	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	82	69
Rhyw	Dileu swyddi Chwarter1 2018 yn y DU		
	Dynion	64	63
	Menywod	36	58
			42

- 15.2 Roedd mwyafrif llethol ymatebwyr yr arolwg yn y categori 25 i 54 oed ac mae hyn yn debyg yn fras i ffigurau o ddata monitro'r rhaglen.
- 15.3 Roedd cyfranogwyr sy'n byw yn rhanbarth y Gorllewin a'r Cymoedd wedi'u gorgynrychioli yn ein sampl. Mae hyn oherwydd bod yr arolwg mwy o faint a gynhaliwyd i ymatebwyr yn yr ardal hon (fel rhan o Arolwg Cyfranogwyr ESF).
- 15.4 O ran rhyw, roedd ymatebwyr yr arolwg yn fwy tebygol o fod yn ddynion nag yn fenywod. Roedd y duedd hon hefyd i'w gweld yn nata rheoli'r rhaglen ac i gryn raddau mae hyn yn cyd-fynd ag ystadegau dileu swyddi ledled y Deyrnas Unedig.

Arolwg o'r busnesau a gefnogwyd

- 15.5 Roedd yr ymatebion i'r arolwg busnesau a gefnogwyd yn ddaearyddol wedi'u gwasgaru'n gymharol gyfartal ledled Cymru (fel y dangosir yn Ffigur 15.1). Roedd mwyafrif y cyfranogwyr yn dod o ranbarth Gorllewin Cymru a'r Cymoedd (47/70).

Ffigur 15.1:Lleoliad busnesau ymatebwyr yr arolwg



N=66, ni roddodd pedwar ymatebydd eu lleoliad

- 15.6 Un safle oedd gan fwyafrif y busnesau a ymatebodd (47/70, 67 y cant). O'r 33 y cant oedd â sawl safle, roedd 70 y cant (16/23) o'r rhai a gyfwelwyd wedi'u lleoli ym mhencadlys y busnes, ac roedd gan ddau fusnes bencadlys mewn man arall yng Nghymru, tri mewn man arall yn Ewrop, ac un y tu allan i Ewrop.
- 15.7 Tueddai'r ymatebwyr i fod yn fusnesau llai o faint, gyda 50 y cant (35/70) ohonynt wedi'u categorio yn ficrofentrau (sef yn cyflogi llai na 10 o bobl). Er nad oedd gan yr un o'r busnesau fwy na 250 o weithwyr ar y safle, roedd gan bedwar busnes fwy na 250 o weithwyr yn eu sefydliad cyfan.
- 15.8 Roedd y busnesau hefyd wedi'u gwasgaru ar draws ystod o sectorau. Roedd y tri busnes mawr (250 o weithwyr neu fwy) yn y sampl yn dod o'r diwydiannau adeiladu, gweithgynhyrchu a masnach moduron.

Tabl 15.2:Nifer y busnesau a ymatebodd i'r arolwg yn ôl sector

Sector	Nifer y busnesau yn gweithredu yn y Sector
Adeiladu	11
Proffesiynol, gwyddonol a thechnegol	10
Ariannol ac yswiriant	9
Y celfyddydau, adloniant, hamdden a gwasanaethau eraill	8
Manwerthu	8
Gweithgynhyrchu	6
Iechyd	4
Llety a gwasanaethau bwyd	3
Cludiant a storio	3
Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota	2
Addysg	2
Cyfanwerthu	2
Masnach moduron	1
Cyfanswm	69

N=69

Y cymorth a ddefnyddiwyd

- 15.9 Gall busnesau gael dau fath o gefnogaeth trwy ReAct: sef Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (CRiG) a Chymorth Hyfforddi i Gyflogwyr (CHiG). Fel y dangosir yn y tabl isod, defnyddiodd mwy o gyflogwyr yn y sampl gefnogaeth CRiG na chefnogaeth CHiG.
- 15.10 Mae'n bwysig nodi na all cyflogwyr gael cymorth CHiG oni bai eu bod eisoes wedi derbyn cefnogaeth CRiG. Felly, ni ddylai'r sampl fod wedi cynnwys busnes nad oedd wedi cael cefnogaeth CRiG, er bod 10 ymatebydd wedi dweud nad oeddent. Yr esboniad tebygol am hyn yw bod y busnesau hynny wedi cael cymorth CRiG ond nad oedd yr unigolyn a ymatebodd i'r arolwg yn ymwybodol o hynny, a hwythau wedi bod yn rhan o elfennau CHiG y gefnogaeth yn unig.

Tabl 15.3:Elfen cymorth ReAct a ddefnyddiwyd gan y busnesau a ymatebodd i'r arolwg

	Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (CRiG)	Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr (CHiG)
Do	60	16
Naddo	10	54

16. Atodiad E: Dull dadansoddi cost a budd a'r asesu effaith

Dulliau paru posibl

- 16.1 Y bwriad gwreiddiol oedd ceisio defnyddio dull paru lled-arbrofol i asesu effaith net cymryd rhan yn ReAct yn erbyn y sefyllfa wrthffeithiol o beidio â chymryd rhan. Ar gyfer rhaglenni eraill yng Nghymru, defnyddiwyd data Canlyniadau Addysg Hydredol¹¹⁷ (LEO) ar gyfer y diben hwn. O ran Cymru, mae LEO yn cysylltu data Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru¹¹⁸ (LLWR) ar gyfranogiad mewn dysgu â data ar y nifer sy'n cael budd-daliadau DWP a data HMRC ar gyflogaeth ac enillion. Mae hyn yn cefnogi dull paru sy'n defnyddio'r data gweinyddol cyfatebol hwn i asesu effaith rhaglenni sydd yn y LLWR ar enillion a chanlyniadau cyflogaeth dilynol. Fodd bynnag, ni chynhwysir data ar gyfranogwyr ReAct yn y LLWR; felly, nid oedd yr opsiwn hwn yn bosibl i ni.
- 16.2 Y dewis arall yw paru gwybodaeth reoli ReAct ar gyfranogwyr yn erbyn data o'r Arolwg o'r Llafurlu¹¹⁹ (LFS) wrth ymchwilio i sefyllfa wrthffeithiol. Yn anffodus, prin yw'r data canlyniadau cyflogaeth sydd ar gael ar gyfer ReAct gan fod y data ond yn cynnwys y rheiny a wnaeth y llinyn hyfforddiant galwedigaethol (HG) cyn ailgyflogi posibl. Deilliai'r data hwn o arolwg o statws cyflogaeth cyfranogwyr bedair wythnos ar ôl cwblhau eu hyfforddiant galwedigaethol. Roedd data dychwelyd yr arolwg ar gyfer 459 yn unig o 7,613 o gyfanswm cyfranogwyr yr HG. Ymchwiliom i weld a fyddai'n ddilys paru data LFS â'r sampl hon o 459 o gyfranogwyr (y sampl 459). Byddai'r dull hwn ond yn ddilys os byddai nodweddion ystadegol y sampl o bobl â data canlyniadau yn debyg i rai cyfanswm cyfranogwyr HG.
- 16.3 Gan mai'r bwriad oedd paru ar sail rhyw, ethnigrwydd, oedran a chymwysterau blaenorol, cynhaliwyd asesiad i weld a oedd y sampl 459 a chyfanswm cyfranogwyr HG yn ystadegol debyg yn y meysydd hyn. Yn ogystal, aseswyd y rhaniad rhwng Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd ar gyfer y ddau grŵp.
- 16.4 Cyfrifwyd ystadegyn prawf i brofi'r rhagdybiaeth nwl (H0) nad oedd y gwahaniaeth yn y canrannau rhwng y boblogaeth HG a'r sampl 459 yn ystadegol arwyddocaol. Mae'r

¹¹⁷ Mae set data Canlyniadau Addysg Hydredol/Longitudinal Education Outcomes (LEO) ar gyfer Cymru yn cysylltu data ar ddysgu a wnaed â gwybodaeth gan HMRC ar gyfnodau mewn cyflogaeth ac enillion, ynghyd â gwybodaeth gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) ar hawliadau budd-daliadau.

¹¹⁸ Mae set ddata Cofnod Dysgu Gydol Oes/ Lifelong Learning Wales Record (LLWR) yn cofnodi dysgu mewn addysg bellach, y gymuned a lleoliadau dysgu yn y gwaith yng Nghymru.

¹¹⁹ Cynhelir yr Arolwg o'r Llafurlu (LFS) gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol i ddarparu gwybodaeth am y farchnad lafur yn y Deyrnas Unedig. Dyma'r brif ffynhonnell wybodaeth ar gyflogaeth a diweithdra.

ystadegyn prawf hwn fel arfer yn cael ei rannu (cromlin ar ffurf cloch) gyda chymedr o 0 ac amrywiant o 1.¹²⁰ Gwerth critigol yr ystadegyn prawf hwn yw 1.96 / -1.96. Os yw'r ystadegyn prawf yn yr ystod rhwng -1.96 a 1.96, yna ni allwn wrthod y rhagdybiaeth bod y boblogaeth HG a'r sampl 459 yn debyg o ran y nodwedd dan ystyriaeth.

- 16.5 Gwelir canlyniadau'r dadansoddiad hwn yn Nhabl 16.1. O ran rhyw, er enghraifft, yr ystadegyn prawf yw 4.384; felly, gallwn yn amlwg wrthod y rhagdybiaeth bod y boblogaeth HG a'r sampl 459 yn debyg o ran eu rhyw. Drwyddi draw, mae gwahaniaeth arwyddocaol yn ystadegol rhwng y boblogaeth HG a'r sampl 459 o ran y nodweddion canlynol: rhyw, oedran, a chymwysterau blaenorol.
- 16.6 Felly, nid yw nodweddion ystadegol y sampl o bobl sydd â data canlyniadau cyflogaeth yn debyg i nodweddion cyfanswm poblogaeth cyfranogwyr HG. Felly, nid yw dull paru yn opsiwn wrth asesu effaith ReAct. Yn hytrach, mae asesu effaith ReAct ar ganlyniadau cyflogaeth dilynol yn seiliedig ar gyfuniad o feincnodi, canlyniadau o arolwg i gyfranogwyr ReAct, ac ymchwil flaenorol gan yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (BIS) fel yr oedd ar yr adeg honno.

Tabl 16.1: Profi tebygrwydd y boblogaeth HG a'r sampl sydd â chanlyniadau cyflogaeth

	Dyn	Gwyn	35+ oed	Is na Lefel 2	Lefel 2 neu 3	Lefel 4+	Dwyrain Cymru
Cyfran poblogaeth HG	0.629	0.969	0.783	0.279	0.366	0.349	0.369
Cyfran sampl 459	0.527	0.956	0.865	0.192	0.397	0.410	0.397
Ystadegyn prawf, N (0,1)	4.384	1.548	-4.162	4.053	-1.367	-2.683	-1.174
H0	Gwrthod	Derbyn	Gwrthod	Gwrthod	Derbyn	Gwrthod	Derbyn

Dulliau meincnodi

- 16.7 Mae'r dull meincnodi sydd dan ystyriaeth yn gyntaf angen asesiad o ganlyniadau gros ReAct. O'r 459 o gyfranogwyr â chofnod o ganlyniad cyflogaeth, roedd 63.0 y cant (289) mewn gwaith bedair wythnos ar ôl cwblhau eu hyfforddiant

¹²⁰ I gael manylion pellach, gweler tudalennau 119-120 J.J. Thomas, "An Introduction to Statistical Analysis for Economists", LSE Handbooks in Economic Analysis, 2il Argraffiad, 1983.

galwedigaethol. Gan fod gwahaniaeth arwyddocaol yn ystadegol rhwng cyfansoddiad y sampl hon a chyfansoddiad y boblogaeth HG gyfan, cyfrifom beth fyddai cyfradd y canlyniadau pe bai gan boblogaeth y sampl yr un proffil rhyw, oedran, rhanbarthol a chymwysterau (yn y drefn honno) â phroffil cyfanswm poblogaeth HG. Nid oedd yr un o'r cyfrifiadau hyn wedi dangos y byddai'r addasiadau hyn yn gwneud llawer o wahaniaeth i'r gyfradd ganlyniadau; er enghraifft, mae addasu'r cyfansoddiad rhyw yn gostwng y gyfradd swyddi pedair-wythnos i 62.8 y cant ac mae addasu'r cyfansoddiad cymwysterau blaenorol yn cynyddu'r gyfradd swyddi pedair-wythnos i 63.5 y cant. Oherwydd y canlyniadau hyn, defnyddir y gyfradd swyddi pedair-wythnos heb eu haddasu o 63.0 y cant ar gyfer Cymru gyfan fel cyfradd canlyniadau gros ReAct. Yn yr un modd, ar gyfer Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd defnyddir y cyfraddau swyddi pedair-wythnos heb eu haddasu o 61.2 y cant a 64.1 y cant (yn y drefn honno).

- 16.8 Mae'r LFS hydredol yn olrhain unigolion bob chwarter am bum chwarter. Felly, er mwyn meincnodi cyfradd canlyniad swydd pedair wythnos ReAct yn erbyn yr LFS, rhaid trosi'r data hwn i fod yn un chwarterol. Gwneir hyn trwy dybio bod y gyfradd pedair wythnos yn parhau dros y chwarter cyfan a thrwy ystyried pobl sy'n gadael y swyddi newydd y maent ynddynt.¹²¹ Mae'r cyfrifiad hwn yn arwain at gyfradd canlyniad swydd chwarterol 89.3 y cant ar gyfer Dwyrain Cymru a 90.5 y cant ar gyfer Gorllewin Cymru a'r Cymoedd.
- 16.9 Dadansoddwyd data LFS (yn archwilio symud i waith) drwy ddefnyddio 16 o setiau data LFS. Roedd pob set ddata yn dangos y newid rhwng chwarteri olynol. Y cyfnod dan sylw oedd o'r set ddata yn cwmpasu'r cyfnod rhwng Ebrill i Mehefin 2015 a Gorffennaf i Medi 2015 ymlaen drwy'r set ddata i'r cyfnod yn cwmpasu Ebrill i Mehefin 2019 a Gorffennaf i Medi 2019. Yn ystod y cyfnod hwn roedd y gyfradd dileu swyddi yn eithaf isel; felly, roedd problemau maint y sampl yn golygu bod yn rhaid cynnwys data y tu hwnt i Gymru yn y dadansoddiad. Cafodd pedwar rhanbarth yn Lloegr sydd ag amodau marchnad lafur mwy bywiog eu heithrio o'r dadansoddiad, sef Llundain, De Ddwyrain Lloegr, De Orllewin Lloegr, a Dwyrain Lloegr. Felly, cafodd

¹²¹ Awgryma ymchwil mai hyd canolrifol swydd newydd yw oddeutu 15 mis. Felly, y gyfradd ymadael fisol ar gyfartaledd o swydd newydd yw 50 y cant wedi'i rhannu â 15 y cant = 3.33 y cant. Gweler Booth, A et al. (1997). Job Tenure: Does History Matter?. CEPR Discussion Paper Series. 1531, Gregg, P. ac Wadsworth, J. (2002). Job Tenure in Britain, 1975-98. Is a Job for Life or Just for Christmas?. Oxford Bulletin of Economics and Statistics. 64, a Gregg, P. (2011). The Labour Market in Winter: The State of Working Britain. Oxford University Press.

data o Gymru yn ogystal ag o'r Alban, Gogledd Iwerddon, Dwyrain Canolbarth Lloegr, Gorllewin Canolbarth Lloegr, Swydd Efrog a Glannau Humber, Gogledd Orllewin Lloegr a Gogledd Ddwyrain Lloegr eu cynnwys yn y dadansoddiad o ddata LFS.

- 16.10 Dangosodd y dadansoddiad o wybodaeth reoli ReAct fod naw y cant o'r rhai a oedd yn gwneud yr HG wedi dechrau ar eu hyfforddiant cyn dyddiad dileu eu swydd. Yn nhermau LFS, mae'r rhain yn symudiadau swydd-i-swydd. Felly, cyfrifwyd trosglwyddiadau swydd-i-swydd y rhai yr oedd eu swydd wedi'i dileu yn ystod y tri mis cyn hynny. Canfu'r dadansoddiad fod 95 y cant o'r rhai a gollodd eu swydd yn ystod y tri mis blaenorol ac a oedd mewn cyflogaeth yn y chwarter cyntaf hefyd mewn cyflogaeth yn y chwarter canlynol.
- 16.11 Roedd y 91 y cant arall o'r rhai a wnaeth yr hyfforddiant galwedigaethol (HG) wedi dechrau ar eu hyfforddiant ar ôl dyddiad dileu eu swydd ac, felly, cawsant gyfnod o ddiweithdra. Gan mwyaf dechreuai'r unigolion hyn ar eu hyfforddiant yn fuan ar ôl i'w swydd gael ei dileu ac, felly, caent eu categoreiddio fel di-waith tymor byr (yn nhermau LFS). Felly, bu i ni asesu pobl a oedd yn ddi-waith yn y chwarter cyntaf ac a oedd wedi gadael eu swydd ddiwethaf yn y tri mis diwethaf wrth iddynt symud i gyflogaeth yn y chwarter nesaf. Canfu'r dadansoddiad fod 52.4 y cant o'r grŵp hwn o ddi-waith tymor byr mewn cyflogaeth yn y chwarter nesaf. Yn gyffredinol, cyfartaledd pwysedig (yn cyd-fynd â'u cyfrannau o gyfranogwyr HG) y ddau grŵp hyn oedd bod 56.2 y cant mewn cyflogaeth yn yr ail chwarter a ddadansoddwyd. Defnyddir y ffigur hwn fel cyfradd wrthffeithiol y nifer yn dechrau mewn swydd ac fe'i defnyddir i'w gymharu yn erbyn cyfradd chwarterol y nifer yn dechrau mewn swydd a gyfrifwyd ar gyfer cyfranogwyr HG.
- 16.12 Awgryma'r cyfrifiadau ar gyfer Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd fod 89.3 y cant a 90.5 y cant (yn y drefn honno) o gyfranogwyr HG mewn cyflogaeth dri mis ar ôl cwblhau eu hyfforddiant galwedigaethol. Gyda sefyllfa wrthffeithiol cyfraddau chwarterol y nifer mewn swydd yn 56.2 y cant, awgryma hyn fod yr amcangyfrif difuddiant (cyfran y bobl a fyddai wedi mynd i gyflogaeth beth bynnag) yn 63.0 y cant yn Nwyrain Cymru ($= 56.2 / 89.3$) a 62.1 y cant yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd ($= 56.2 / 90.5$).
- 16.13 Adolygwyd y dystiolaeth o raglenni marchnad llafur eraill hefyd er mwyn asesu a ellid meincnodi perfformiad ReAct yn eu herbyn. Mae ReAct yn rhaglen marchnad lafur eithaf anarferol oherwydd ei bod yn canolbwyntio ar bobl sydd wedi bod yn ddi-waith

am gyfnod byr. Mae mwyafrif rhaglenni o'r fath yn canolbwyntio ar grwpiau sy'n fwy pell o'r farchnad lafur. Felly, roedd yn anodd dod o hyd i raglenni i gymharu ReAct yn eu herbyn. Roedd yr unig raglenni a ddarganfuwyd i gyd yn Llundain ac roedd yn ymddangos eu bod yn annodweddiadol iawn, gan mai dim ond canrannau isel iawn o gyfranogwyr a gawsant yn ôl i waith. Felly, daethpwyd i'r casgliad nad oedd y rhaglenni hyn yn rhoi meincnod rhesymol i farnu perfformiad ReAct yn eu herbyn.

Defnyddio arolwg cyfranogwyr ReAct

- 16.14 Fel yr adroddwyd ym Mhennod 5, adroddodd arolwg cyfranogwyr ReAct fod 14 y cant o'r rhai mewn cyflogaeth o'r farn fod y rhaglen wedi cael effaith uniongyrchol ar eu canlyniadau cyflogaeth. Nododd 55 y cant arall fod ReAct wedi eu helpu i gael gwaith. Mae amcangyfrif yr effaith uniongyrchol yn rhoi amcangyfrif dichonadwy tynn o ychwanegedd neu ddiffyg difuddiant ReAct, gan awgrymu difuddiant o 86 y cant. Mae hyn yn debygol o fod yn oramcangyfrif o'r difuddiant, o gofio na fyddai rhyw ran o'r 55 y cant a gafodd gymorth ReAct wedi mynd i gyflogaeth heb y gefnogaeth. Y broblem yw nad yw'n bosibl dweud i ba raddau y mae hyn yn wir.
- 16.15 Yn olaf, aeth adroddiad 2009 ar gyfer yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau ar y pryd¹²² ati i adolygu'r llenyddiaeth ar ddifuddiant a mathau eraill o beidio rhoi ychwanegedd. O ran rhaglenni i ddatblygu'r gweithlu/sgiliau ar lefel ranbarthol, canfuwyd bod difuddiant yn 38.6 y cant ar gyfartaledd. Fel y soniwyd yn gynharach, fodd bynnag, nid yw rhaglenni marchnad lafur fel arfer yn canolbwyntio ar y di-waith tymor byr. Fel y nodwyd ym Mhennod 3, un o ganfyddiadau'r adolygiad llenyddiaeth oedd bod difuddiant yn gyffredinol yn uwch ar gyfer rhaglenni nad ydynt wedi'u targedu at y rhai sy'n bell o'r farchnad lafur. Felly, gallem yn rhesymol ddisgwyl y bydd y difuddiant sy'n gysylltiedig â ReAct yn uwch na'r lefel a awgrymir gan yr astudiaeth hon.

Casgliadau ar ddifuddiant

- 16.16 I gloi, nid yw'r wybodaeth sydd ar gael i fod yn sail i'r rhagdybiaeth difuddiant yn gwbl gadarn. Mae'r wybodaeth o'r ymarfer meincnodi ac arolwg cyfranogwyr ReAct yn awgrymu bod y difuddiant ar gyfer ReAct rywle rhwng 62 y cant ac 86 y cant. Mae cyfranogwyr ReAct yn grŵp sydd â hanes gwaith diweddar iawn ac, o'r herwydd, nid ydynt yn bell o'r farchnad lafur. Mae'r adolygiad llenyddiaeth (gweler Atodiad B) yn

¹²² Cambridge Economic Associates (2009), "Research to improve the assessment of additionality", Adroddiad ar gyfer yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau, BIS Occasional Paper No. 1.

dangos bod polisïau nad ydynt wedi'u targedu at grwpiau dan fwy o anfantais yn tueddu i fod â chyfraddau uchel o ddifuddiant. Oherwydd hyn, mabwysiadwyd rhagdybiaeth geidwadol o ddifuddiant 80 y cant ar gyfer yr ymarfer dadansoddi cost a budd

- 16.17 Mae cytundeb cyffredinol yn y llenyddiaeth a adolygwyd gennym (gweler Atodiad B) fod cymorthdaliadau cyflog fel arfer â chyfraddau difuddiant uchel a bod gan gymorthdaliadau cyflog nad ydynt wedi'u targedu at grwpiau sydd ymhell o'r farchnad lafur gyfraddau difuddiant arbennig o uchel. O gofio hyn, tybiwyd bod y difuddiant a gysylltir â chymhorthdal CRiG tuag at ben uchaf yr ystod a awgrymwyd gan yr adolygiad llenyddiaeth, sef yn 90 y cant

Dadansoddi cost a budd

- 16.18 Mae dull Sefydliad Dysgu a Gwaith o fynd ati i gynnal dadansoddiadau cost a budd ar raglenni'r farchnad lafur yn seiliedig ar y canlynol, ac yn cyd-fynd â'u harweiniad, sef: Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM, fframwaith Dadansoddi Cost a Budd Cymdeithasol y DWP, a chanllawiau swyddogol eraill gan adrannau'r llywodraeth.

Costau

- 16.19 Mae gan ReAct amrywiaeth o gostau:
- Gwybodaeth, cyngor ac arweiniad Gyrfa Cymru
 - Hyfforddiant galwedigaethol a roddwyd cyn ailgyflogi posibl (HG)
 - Cymhorthdal cyflogi CRiG
 - Taliadau cyflog y cyflogwr
 - Cymorth hyfforddiant mewn gwaith CHiG
 - Costau eraill, gan gynnwys gweinyddu'r rhaglen gan Lywodraeth Cymru
- 16.20 Llywodraeth Cymru roddodd y data ar gyfer y pum categori costau cyntaf a restrir uchod, gan roi data am Ddwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd ill dau. Addaswyd y costau hyn ar gyfer chwyddiant trwy ddatchwyddwr GDP er mwyn eu rhoi mewn termau real ym mhrisiau 2015/16. Dyma'r flwyddyn ariannol gyntaf yn y cyfnod sy'n cael ei werthuso yn rhaglen ReAct. Dangosir canlyniadau'r cyfrifiadau hyn yn Nhablau 16.2 i 16.4.

Tabl 16.2:Costau ReAct, prisiau cyson 2015/16, Dwyrain Cymru

Blwyddyn Ariannol	Gyrfa Cymru	HG	Costau cyflog y cyflogwyr	Hyfforddiant mewn gwaith CHiG	Costau eraill	Cyfanswm Costau Adnoddau
2015/16	£346,808	£193,095	£216,861	£0	£64,734	£821,498
2016/17	£342,175	£778,142	£1,147,147	£586	£88,791	£2,356,841
2017/18	£335,266	£568,917	£950,575	£1,615	£70,523	£1,926,896
2018/19	£328,477	£446,295	£687,506	£1,608	£83,894	£1,547,780
2019/20	£322,038	£630,444	£45,047	£402	£54,693	£1,052,624

Sylwer: Mae'r holl ffigurau wedi'u talgrynnu i'r bunt gyfan agosaf. O'r herwydd, efallai na fydd y rhannau unigol yn cyfateb i gyfanswm y costau adnoddau cyffredinol. Amcangyfrifir costau eraill ar gyfer 2015/16 fel cyfartaledd y pedair blynedd ariannol ddilynol.

Tabl 16.3:Costau ReAct, prisiau cyson 2015/16, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd

Blwyddyn Ariannol	Gyrfa Cymru	HG	Costau cyflog y cyflogwyr	Hyfforddiant mewn gwaith CHiG	Costau eraill	Cyfanswm Costau Adnoddau
2015/16	£706,134	£1,211,453	£1,109,710	£519	£140,643	£3,168,460
2016/17	£696,699	£1,358,722	£1,943,901	£2,937	£156,544	£4,158,802
2017/18	£682,632	£874,374	£1,613,245	£2,482	£120,016	£3,292,748
2018/19	£668,809	£716,347	£1,151,474	£5,647	£119,934	£2,662,210
2019/20	£655,700	£923,619	£434,498	£3,393	£88,555	£2,105,765

Sylwer: Mae'r holl ffigurau wedi'u talgrynnu i'r bunt gyfan agosaf. O'r herwydd, efallai na fydd y rhannau unigol yn cyfateb i gyfanswm y costau adnoddau cyffredinol. Amcangyfrifir costau eraill ar gyfer 2015/16 fel cyfartaledd y pedair blynedd ariannol ddilynol.

Tabl 16.4:Costau ReAct, prisiau cyson 2015/16, Cymru

Blwyddyn Ariannol	Gyrfa Cymru	HG	Costau cyflog y cyflogwyr	Hyfforddiant mewn gwaith CHiG	Costau eraill	Cyfanswm Costau Adnoddau
2015/16	£1,052,942	£1,404,549	£1,326,571	£519	£205,377	£3,989,958
2016/17	£1,038,874	£2,136,864	£3,091,048	£3,523	£245,335	£6,515,644
2017/18	£1,017,898	£1,443,291	£2,563,820	£4,096	£190,539	£5,219,644
2018/19	£997,286	£1,162,643	£1,838,980	£7,254	£203,827	£4,209,990
2019/20	£977,738	£1,554,063	£479,545	£3,795	£143,248	£3,158,389

Sylwer: Mae'r holl ffigurau wedi'u talgrynnu i'r bunt gyfan agosaf. O'r herwydd, efallai na fydd y rhannau unigol yn cyfateb i gyfanswm y costau adnoddau cyffredinol. Amcangyfrifir costau eraill ar gyfer 2015/16 fel cyfartaledd y pedair blynedd ariannol ddilynol.

- 16.21 I'r cyflogwyr sy'n dewis gwneud hynny, mae cyflogi gweithwyr â chymhorthdal ReAct yn golygu costau iddynt yn sgil eu rhan hwy o'r cyflogau. Rydym yn cynnwys y costau hyn ac nid ydynt wedi'u gostwng yn ein cyfrifiadau gan gymhorthdal cyflogi CRiG. Mae hyn oherwydd mai cost cyfle y gweithwyr hyn yn cael eu cyflogi gan y busnesau penodol hynny yw cael eu cyflogi mewn swydd heb gymhorthdal mewn man arall yn yr economi. Nid yw cost cymhorthdal cyflogi CRiG ei hun wedi'i chynnwys yng nghostau ReAct. Mae hyn oherwydd eu bod yn dâl wedi'u trosglwyddo. Fel y gwneir yn glir yn Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM, mae taliadau trosglwyddo i'w hepgor o gyfrifiadau dadansoddi cost a budd. Mae taliadau trosglwyddo yn trosglwyddo pŵer prynu o un person neu sefydliad i un arall ac nid ydynt yn golygu defnyddio adnoddau. Dylid "eu hepgor o amcangyfrif cyffredinol ar werth cymdeithasol" (y Llyfr Gwyrdd, tudalen 113).
- 16.22 Mae taliadau cyflog gan gyflogwyr yn gost iddynt. Fodd bynnag, mae'r allbwn a gynhyrchir gan y gweithwyr tra'u bod yn cael eu cyflogi yn eu swyddi gyda chymhorthdal yn cynrychioli budd ReAct. Mae'r buddion hyn wedi'u hystyried yn ein cyfrifiadau.
- 16.23 Pan fydd unigolyn mewn gwaith, mae rhai costau na ellir eu hosgoi y mae'n rhaid iddynt eu hysgwyddo o ganlyniad. Mae'r costau hyn yn lleihau'r enillion gwirioneddol o weithio ac yn amsugno'r adnoddau sydd eu hangen ar gyfer eu cynhyrchu. Mae'r rhain yn cynnwys teithio i'r gwaith ac yn ôl, a chostau gofal plant o bosibl i rieni sengl neu i deuluoedd sydd â'r ddau mewn gwaith. Bydd y costau hyn yn amrywio yn ôl faint o amser y caiff y buddion cyflogaeth dilynol eu hystyried. Yn anffodus, nid oes gennym unrhyw wybodaeth am y graddau y mae gan gyfranogwyr ReAct blant dibynnol sydd angen gofal plant. O ran costau teithio, fodd bynnag, mae'r rhain yn cael eu debydu oddi ar y buddion cyflogaeth neu economaidd a amcangyfrifir gennym isod (yn hytrach na'u cyflwyno yma).

Buddion

- 16.24 Gall buddion ymyriadau yn y farchnad lafur fel ReAct fod ar ddwy ffurf: y buddion economaidd o gael pobl mewn cyflogaeth na fyddent fel arall, a'r buddion y tu hwnt i gyflogaeth sy'n deillio o'r ffaith fod y bobl hyn mewn gwaith. Mae'r buddion tu hwnt i gyflogaeth hyn yn cynnwys, er enghraifft, gwelliannau i iechyd, neu ostyngiadau mewn gweithgarwch troseddol. Yn absenoldeb gwybodaeth reoli fanwl yn ymwneud â nifer y cyfranogwyr ReAct sydd, dyweder, â chyflyrau iechyd nid yw'n bosibl meintio'r buddion posibl hyn y mae'r rhaglen yn esgor arnynt. O ystyried yr

anhawster hwn o feintiol i'r buddion y tu hwnt i'r gyflogaeth ei hun, mae'r amcangyfrif o fuddion ReAct yn seiliedig yn unig ar amcangyfrif buddion cyflogaeth neu economaidd y rhaglen.

- 16.25 Y cam cyntaf wrth gyfrifo buddion cyflogaeth ReAct yw amcangyfrif swyddi net ReAct gan ystyried difuddiant. Fel y trafodwyd yn gynharach yn y bennod hon, yr amcangyfrifon difuddiant a ddefnyddir yw 80 y cant ar gyfer y rheiny a gefnogwyd gan yr hyfforddiant galwedigaethol a roddwyd cyn ailgyflogi posibl a 90 y cant ar gyfer y rheiny a gefnogwyd gan gymhorthdal recriwtio CRiG.¹²³
- 16.26 Ar ôl amcangyfrif nifer net y swyddi, mae angen rhoi gwerth ariannol i'r swyddi newydd hyn er mwyn cymharu'r buddion sy'n deillio ohono yn erbyn costau ReAct. Mae rhoi gwerth ariannol fel hyn yn gofyn am ragdybiaethau ynghylch y cyflogau nodweddiadol y caiff gweithwyr eu talu a hyd yr amser y mae'r swyddi hyn yn para.
- 16.27 Mae cyflog nodweddiadol swydd a lenwir gan rywun newydd i'r farchnad swyddi oddeutu 65 y cant o'r cyflog canolrifol fesul awr ar gyfer pob swydd, ond mae swyddi a lenwir gan bobl sy'n symud swyddi oddeutu 80 y cant.¹²⁴ O ystyried mai dim ond am gyfnodau byr y mae cyfranogwyr ReAct yn ddi-waith fel rheol, defnyddir 80 y cant o'r cyflog canolrifol fel y dybiaeth ar gyfer y cyflogau y mae cyfranogwyr ReAct yn ei gael wrth ailymuno â gwaith. Awgryma ymchwil fod swydd newydd fel arfer yn para tua 15 mis ar gyfartaledd.¹²⁵
- 16.28 Mae'n bwysig rhoi cyfrif am fudd y rhaglen ar ffurf yr allbwn a gynhyrchir gan weithwyr wrth iddynt wneud eu swyddi â chymhorthdal CRiG. Mabwysiadir rhagdybiaeth ofalus yma: sef bod gwerth yr allbwn a gynhyrchir yn hafal i'r rhan honno o gyflogau'r gweithwyr nad yw'n dod o dan daliad CRiG. Pe bai gwerth allbwn yn llai na hyn, yna ni fyddai'n fasnachol hyfyw i gwmnïau gyflogi'r gweithwyr hyn.
- 16.29 Yn olaf, fel y nodwyd uchod, mae rhai costau na ellir eu hosgoi mewn gwaith. Yn ogystal, mae'n bosibl amcangyfrif costau teithio i'r gwaith. Caiff y costau hyn eu debydu oddi ar ein hamcangyfrifon o fuddion cyflogaeth neu economaidd isod. Mae

¹²³ I'r rhai a gefnogir gan yr hyfforddiant galwedigaethol a chymhorthdal recriwtio CRiG ill dau, defnyddir difuddiant o 80 y cant.

¹²⁴ Gregg, P. a Gardiner, L. "A steady job? The UK's record on labour market security and stability since the millennium", Adroddiad y Resolution Foundation.

¹²⁵ Gweler Booth, A et al. (1997). Job Tenure: Does History Matter?. CEPR Discussion Paper Series. 1531, Gregg, P. ac Wadsworth, J. (2002). Job Tenure in Britain, 1975-98. Is a Job for Life or Just for Christmas?. Oxford Bulletin of Economics and Statistics. 64, a Gregg, P. (2011). The Labour Market in Winter: The State of Working Britain. Oxford University Press.

costau teithio i'r gwaith yn seiliedig ar y costau a amcangyfrifwyd gan y DWP ar gyfer 2008¹²⁶ ond maent wedi'u haddasu er mwyn eithrio costau teithio ar drên danddaear Llundain ac i ganiatáu ar gyfer chwyddiant trwy'r datchwyddwr GDP i'w rhoi ym mhrisiau 2015/16 (yn unol â'r ffordd yr ymdriniwyd â'r costau a'r buddion eraill a ystyriwyd yn y dadansoddiad cost a budd hwn).

- 16.30 Mae Tabl 16.5 yn dangos buddion cyflogaeth ReAct gan ddilyn y fethodoleg uchod, wedi netio costau teithio mewn gwaith ac mewn termau real ym mhrisiau cyson 2015/16 ar gyfer Dwyrain Cymru, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, ac ar gyfer Cymru gyfan.

Tabl 16.5: Gwir fuddion cyflogaeth wedi netio costau mewn gwaith, prisiau 2015/16

Blwyddyn ariannol	Dwyrain Cymru	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Cymru gyfan
2015/16	£2,272,144	£5,560,369	£7,832,514
2016/17	£3,588,342	£6,264,272	£9,852,614
2017/18	£2,762,086	£4,773,439	£7,535,524
2018/19	£2,508,348	£3,765,962	£6,274,310
2019/20	£1,874,673	£3,025,624	£4,900,298

Sylwer: Mae'r holl ffigurau wedi'u talgrynnu i'r bunt gyfan agosaf. Oherwydd hyn efallai na fydd adio'r ffigurau ar gyfer Dwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn hafal i'r cyfanswm cyffredinol ar gyfer Cymru.

Gwerthoedd presennol net a chymarebau cost a budd

- 16.31 Gyda chostau a buddion ReAct wedi'u cyfrif, gellir cyfrifo'r metrigau safonol ar gyfer gwerth am arian ar gyfer y rhaglen gyffredinol. Dyma'r gwerthoedd presennol net (NPVs) a'r cymarebau cost a budd (BCRs).
- 16.32 Er mwyn cyfrifo NPV yr uchod, caiff y costau a'r buddion eu disgowntio¹²⁷ yn ôl i flwyddyn sylfaen gyffredin, sef 2015/16 yn yr achos hwn. Rydym yn defnyddio cyfradd ddisgowntio real 3.5 y cant yn unol ag arweiniad Llyfr Gwyrdd Trysorlys EM. Mae cyfanswm NPV y rhaglen wedyn yn hafal i'r gwahaniaeth rhwng NPV budd y rhaglen netio costau mewn-gwaith unigolion ac NPV costau ReAct. Mae cymarebau cost a budd (BCRs) y rhaglen yn ffordd arall o fynegi sut y mae costau a buddion y

¹²⁶ [Gweler tudalennau 69-70 o D. Fujimori \(2010\), *The DWP Social Cost-Benefit Analysis Framework*, DWP Working Paper No. 86](#)

¹²⁷ Mae disgowntio fel hyn yn caniatáu inni fynd ati ar sail gyson i gymharu costau a buddion sy'n digwydd dros gyfnodau amser gwahanol ac sydd â pherthynoledd gwahanol mewn gwahanol flynyddoedd. Mae disgowntio yn seiliedig ar y syniad o amser dewisol, h.y. bod yn well gan bobl (yn gyffredinol) dderbyn buddion nawr yn hytrach nag yn hwyrach.

rhaglen yn cymharu ac yn hafal i fudd y rhaglen netio costau mewn-gwaith unigolion wedi'u rhannu â chostau'r rhaglen. Er mwyn i fuddion rhaglen orbwyso ei chostau ac, felly, iddi gynrychioli gwerth am arian, dylai cyfanswm yr NPV fod yn bositif a dylai'r BCR fod yn uwch nag 1. Mae canlyniadau ein cyfrifiadau o'r NPV a'r BCR ar gyfer ReAct wedi'u cyflwyno ym Mhennod 10.