

RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL: 75/2017
DYDDIAD CYHOEDDI: 07/12/2017

GWERTHUSIAD O GYMUNEDAU AM WAITH

Rhan 2: Gwerthuso Prosesau ac Allbwn Adroddiad Crynodeb

1. Cyflwyniad

- 1.1 Ym mis Medi 2016, penododd Llywodraeth Cymru (LIC) OB3, Dateb, Pobl a Gwaith a'r Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth i gyflawni gwerthusiad o'i rhaglen Cymunedau am Waith (CaW).
- 1.2 Nod CaW yw ymateb i Gynllun Gweithredu Trechu Tlodi Llywodraeth Cymru 2013 trwy gynorthwyo pobl sydd wedi bod yn ddi-waith yn y tymor hir, oedolion economaidd anweithgar a phobl ifanc 16-24 oed nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant (NEET) er mwyn cynyddu eu cyflogadwyedd a'u symud i mewn i gyflogaeth neu'n agosach at y byd gwaith. Dros gyfnod o bum mlynedd hyd at 2020, nod CaW yw cynorthwyo 47,500 o bobl sy'n byw yn y 52 ardaloedd clwstwr Cymunedau yn Gyntaf (CG) ledled Cymru. Ariennir CaW gan LIC, yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) a Chronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) ar y cyd.
- 1.3 Darperir CaW ar lefel leol gan dimau o fentoriaid arbenigol i bobl ifanc ac oedolion, cynghorwyr cyflogaeth a gweithwyr cymorth brysbennu. Maent oll yn gweithio mewn safleoedd yn y gymuned, fel Canolfannau Plant Integredig a safleoedd CG. Mae'r mentoriaid a'r cynghorwyr yn ymdrechu i gysylltu cyfranogwyr er mwyn deall y ffactorau sy'n eu rhwystro rhag gweithio, ac er mwyn cytuno ar gynlluniau gweithredu personol sy'n seiliedig ar eu hanghenion unigol. Wedyn mae'r cyfranogwyr yn cael cefnogaeth i gyrchu cymorth, hyfforddiant, gweithgareddau chwilio am waith, a chyfleoedd am brofiad gwaith. Mae'r rhai sydd â rhwystrau mwy cymhleth, yr ystyrir eu bod yn fwy na 12 mis i ffwrdd o'r byd gwaith, yn cael cefnogaeth mentoriaid oedolion a phobl ifanc (fel y bo'n briodol), ac mae'r rhai ystyrir eu bod ychydig yn agosach at gyflogaeth yn cael cefnogaeth cynghorwyr cyflogaeth arbenigol. Mae'r gweithwyr cymorth brysbennu'n darparu cymorth rheoli achosion ar gyfer y mentoriaid a'r cynghorwyr.

- 1.4 Er bod holl staff CaW yn gweithio mewn canolfannau yn y gymuned, Cyrff Cyflenwi Arweiniol (CCA) sy'n cyflogi'r mentoriaid a'r gweithwyr cymorth brysennu, tra bod cynghorwr ar secondiad gan y DWP.

2. Nodau a methodoleg y gwaith ymchwil

2.1 Tair nod y gwerthusiad yw:

- egluro'r theori newid ar gyfer CaW a datblygu'r model rhesymeg sydd wrth wraidd y rhaglen
- asesu sut mae'r rhaglen wedi cael ei sefydlu a sut mae'n cael ei gweithredu
- rhoi syniad o effeithiolrwydd cyffredinol y rhaglen.

2.2 Cyflawnir y gwerthusiad mewn tri cham rhwng Hydref 2016 ac Ionawr 2018. Dechreuodd y gwaith gydag esboniad o theori newid a model rhesymeg rhaglen CaW, a dyma oedd sail adroddiad Rhan 1, a gyhoeddwyd yn Ebrill 2017. Hwn yw'r crynodeb o adroddiad Rhan 2, ac mae'n tynnu ar y theori newid wrth asesu sut y mae'r rhaglen wedi cael ei sefydlu a sut y mae'n cael ei rhoi ar waith. Cyhoeddir y trydydd adroddiad, a'r olaf, yn gynnar yn 2018, a bydd yn archwilio'r cynnydd a wnaed yn erbyn y targedau, ac effaith CaW ar y cyfranogwyr.

2.3 Roedd y gwaith ymchwil a arweiniodd at gynhyrchu adroddiad Rhan 2 yn cynnwys:

- cyflawni arolwg ar-lein o 161 o staff cyflawni rheng flaen CaW
- cynnal cyfweiliadau wyneb yn wyneb â 40 o reolwyr gweithredol ar draws Llywodraeth Cymru, y DWP a'r CCA
- cyflawni pecyn o waith maes ansoddol mewn 19 o'r 52 ardal clwstwr CG. O fewn pob clwstwr a ddewiswyd, roedd y gwaith maes a gyflawnwyd yn cynnwys:
 - cyfweiliadau â rheolwyr clystyrau a thimau cyflawni'r rheng flaen, sy'n cynnwys gweithwyr brysennu, cynghorwyr y DWP, mentoriaid oedolion a mentoriaid ieuencid. Cyfrannodd cyfanswm o 141 o unigolion at yr elfen yma o'r gwaith maes
 - sgysiau ffôn â 10 o ddarparwyr hyfforddiant
 - sgysiau ffôn/wyneb yn wyneb â 10 asiantaeth gyfeirio a/neu gyrff y trydydd sector sydd wedi cysylltu â CaW
 - cyfweiliadau ffôn â 14 o gyflogwyr sydd wedi cysylltu â CaW
 - cyfweiliadau fesul un â 115 o bobl a gymerodd ran yn y rhaglen
 - adolygu sampl o 163 o bortffolios cyfranogwyr a ddewiswyd ar hap
 - adolygu adroddiadau ar gynnydd pob un o'r 19 clwstwr
 - drafftio papurau 'astudiaeth achos' mewnol ar glystyrau a chyfranogwyr, a oedd yn triongli'r dystiolaeth a gasglwyd gan y gwahanol unigolion a gafodd gyfweiliadau, a'r dogfennau a adolygwyd

- cyfiosod canfyddiadau'r gwaith maes a gyflawnwyd
- adolygu'r gronfa ddata o gyfranogwyr
- paratoi'r adroddiad Cam 2 ar Werthuso Prosesau ac Allbwn a chael adolygiad cymheiriaid arno.

3. Y canfyddiadau allweddol

Datblygu a lansio'r rhaglen

- 3.1 Datblygwyd CaW gan Lywodraeth Cymru mewn cydweithrediad agos â'r DWP. Roedd hyn yn adeiladu ar blatfform Cymunedau yn Gyntaf, ac yn tynnu ar y gwersi a ddysgwyd o roi rhaglenni eraill ar waith, fel rhaglen Awyddus i Weithio'r DWP a rhaglen Esgyn Llywodraeth Cymru.
- 3.2 Roedd datblygiad CaW yn torri tir newydd o ran ei fod yn tynnu amryw o sefydliadau ynghyd mewn ffyrdd, ac ar raddfa, na welwyd o'r blaen. Er bod hyn wedi caniatáu ar gyfer denu lefel sylweddol o gymorth yr ESF, mae uchelgais a maint y rhaglen wedi golygu bod integreiddio'n her.
- 3.3 Y bwriad oedd bod CaW yn cael ei gyflwyno fesul tipyn rhwng Ebrill 2015 ac Ebrill 2016. Yn ymarferol fodd bynnag, cymerodd y rhaglen fwy o amser nag a ragwelwyd i'w rhoi ar waith, a hynny i raddau helaeth am iddi gymryd mwy o amser na'r disgwyl i'r 18 CCA a oedd ynghlwm wrth gyflawni CaW i ymbaratoi'n weithredol ar gyfer mabwysiadu'r rhaglen. Fodd bynnag mae CaW bellach yn hollol weithredol ym mhob un ond pedwar o'r clystyrau, er ei bod yn dal i fod ar gyfnod cynnar yn ei gweithrediad mewn ambell un.
- 3.4 Cyhoeddodd tîm CaW Llywodraeth Cymru Ganllawiau Gweithredol ar gyfer y rhaglen, a oedd yn pennu'r rolau y byddai staff cyflawni'r rheng flaen yn eu chwarae, y meini prawf o ran cymhwyster ar gyfer y rhaglen, y gofynion o ran tystiolaeth a monitro, y trefniadau marchnata a chyhoeddusrwydd, a'r prosesau allweddol, fel sut i gyrchu hyfforddiant a chymorth gan y Gronfa Rwystrau. Ar y cyfan, roedd staff cyflawni rheng flaen CaW (y gweithwyr brysbennu, y cynghorwyr a'r mentoriaid) yn teimlo bod y Canllawiau Gweithredol yn glir ac yn gynhwysfawr, er bod rhai yn meddwl y gallai fod yna gwmpas i ailwampio agweddau arnynt o ystyried bod CaW wedi bod yn rhedeg ers dros flwyddyn bellach.
- 3.5 Ynghyd â'r Canllawiau Gweithredol, dyfeisiodd Llywodraeth Cymru bortffolio cyfranogwyr gyda'r nod o gasglu manylion personol y cyfranogwyr, hanes eu cyflogaeth, eu cymwysterau/ardystiadau a nodau a dyheadau'r cyfranogwyr o ran swyddi. Dyluniwyd y ddogfen portffolio hefyd i gasglu manylion trafodaethau rhwng y cyfranogwyr a'u cynghorwyr neu fentoriaid, yn ogystal â gwybodaeth am weithgareddau a gyflawnwyd gan y cyfranogwyr (e.e. hyfforddiant neu waith gwirfoddol/lleoliadau gwaith) ac unrhyw ddeilliannau y maent yn eu cyflawni (e.e. cymwysterau, cychwyn cyflogaeth neu chwilio am swydd wrth ymadael â CaW).
- 3.6 Ar y cyfan, roedd staff cyflawni'r rheng flaen o'r farn bod portffolio'r cyfranogwr yn hawdd ei lenwi, ac yn teimlo ei fod yn offeryn defnyddiol ar gyfer casglu gwybodaeth am y cyfranogwyr a chofnodi'r cynnydd y maent yn ei wneud. Er eu bod yn

gadarnhaol yn bennaf, roedd y staff cyflawni ychydig bach yn fwy cymysg eu safbwyntiau am ddefnyddioldeb portffolio'r cyfranogwr fel offeryn ar gyfer cynllunio gweithredu a rheoli perfformiad. Teimlwyd y gallai fod yna gwmpas i wella portffolio'r cyfranogwr, a'i ddatblygu fel adnodd electronig.

- 3.7 Mae gofyn i bob CCA a'r DWP gofnodi a chyflwyno data am y cyfranogwyr a'r deilliannau y maent yn eu cyflawni i Lywodraeth Cymru. Fodd bynnag, mae rheoliadau Diogelu Data yn atal CCA a'r DWP rhag rhannu data cyfranogwyr rhwng ei gilydd yn hwylus, ac roedd rhai o staff cyflawni'r rheng flaen yn gweld hyn fel rhwystr, ac yn arbennig yn nhermau anallu staff y CCA i ddefnyddio cronfeydd data'r DWP i glustnodi darpar-gleientiaid.

Sgiliau staff

- 3.8 Mae'r disgrifiadau swyddi ar gyfer holl rolau cyflawni'r rheng flaen yn pwysleisio'r angen am i weithwyr cymorth brysbennu, cynghorwyr a mentoriaid gydweithio'n agos fel tîm. Y tu hwnt i hyn, ffocws gweinyddol sydd i ddisgrifiadau swyddi'r gweithwyr brysbennu'n bennaf, tra bod disgrifiadau swyddi'r cynghorwyr a'r mentoriaid yn pwysleisio deall anghenion y grwpiau targed o gleientiaid a'u cynorthwyo, yn ogystal â gweithio ar y cyd ag asiantaethau eraill.
- 3.9 Roedd yna lefelau uchel o orgyffwrdd yn y gofynion a bennwyd yn disgrifiadau swyddi/ manylebau person staff y rheng flaen a'r sgiliau y mae staff y rheng flaen yn teimlo sydd eu hangen arnynt er mwyn galluogi iddynt wneud eu gwaith yn dda. Ar y cyfan, nid oedd staff CaW yn teimlo bod arnynt angen hyfforddiant yn y meysydd hyn, sy'n awgrymu bod gan y gweithlu'r sgiliau angenrheidiol.
- 3.10 Fodd bynnag, mae staff CaW yn cael lefel resymol o hyfforddiant, er bod y cynghorwyr (fel cyflogaion y DWP) yn dueddol o gael mwy o hyfforddiant na'r mentoriaid a'r gweithwyr brysbennu (fel cyflogaion y CCA) trwy raglen 'llwybr' y DWP. Roedd yna deimlad y byddai hyfforddiant/ gwybodaeth bellach ar faterion fel budd-daliadau lles a marchnadoedd llafur yn fanteisiol, yn ogystal â rhagor o sesiynau codi ymwybyddiaeth am themâu fel iechyd meddwl, cam-drin sylweddau ac anhwylderau gwybyddol a dysgu.

CaW a Chymunedau yn Gyntaf

- 3.11 Rhagwelwyd y byddai CaW yn adeiladu ar y sylfeini a oedd wedi cael eu gosod gan CG, gan elwa ar seilwaith sy'n bodoli eisoes a manteisio ar berthnasau sefydledig er mwyn darparu pecynnau holistig o gymorth sy'n diwallu anghenion cyfranogwyr unigol. Awgrymai ein gwaith ymchwil rhywfaint o amrywiaeth o ran i ba raddau y mae CaW yn alinio â chyflawni gwasanaethau pob dydd yn y clystyrau CG: ar y cyfan, mae staff CaW sydd yng nghyflogaeth y CCA wedi integreiddio'n dda â'r trefniadau CG ehangach, ond nid yw integreiddiad staff y DWP wedi bod cystal yn aml.
- 3.12 Y ffactorau y teimlwyd eu bod yn hwyluso integreiddiad gwasanaethau CaW a CG oedd: cydleoli, rhannu'r un ffocws ar fuddiannau cleientiaid, cynnal cyfarfodydd rheolaidd ar y cyd, croesgyfeirio rhwng y ddwy raglen, mynediad hwylus at hyfforddiant a chymorth arall trwy CG, perthnasau sefydledig â staff CG ac arweinyddiaeth a rheolaeth gadarn. Roedd y ffactorau y teimlwyd eu bod yn llesteirio

cydweithio agos rhwng timau CaW a CG yn aml i'r gwrthwyneb i'r rhai yr ystyriwyd eu bod yn meithrin cydweithredu.

- 3.13 Roedd yna ryw faint o bryder y gallai cau CG beryglu gweithrediad CaW o ganlyniad i golli cysylltiadau a gwybodaeth leol, colli canolfannau mewn cymunedau targed, colli darpariaeth hyfforddiant a gwasanaethau cymorth hygyrch eraill, a cholli llwybr cyfeirio allweddol i mewn i CaW.

Cyfeirio at CaW

- 3.14 Y llwybrau mwyaf cyffredin i gyfranogwyr i mewn i CaW yw cyfeiriadau gan y Ganolfan Byd Gwaith (CBG), gwaith ymgysylltu gan staff CaW, cleientiaid eraill yn lledu'r gair, a chyfeiriadau gan CG. Mae cleientiaid cynghorwyr yn fwy tebygol o fod wedi cael eu cyfeirio gan CBG, ac mae'r mentoriaid yn fwy tebygol o ddenu cleientiaid yn sgil y gwaith cysylltu y maent yn ei wneud, neu o ganlyniad i gyfeiriadau gan CG.
- 3.15 Mae timau CaW wedi bod yn mynd ati'n ymarferol i ymgysylltu partneriaethau a sefydliadau allweddol yn eu hardaloedd (e.e. Gyrfa Cymru, timau'r Fframwaith Ymgysylltu a Datblygu leuenctid a sefydliadau'r trydydd sector) er mwyn codi ymwybyddiaeth am y gwasanaethau a'r cymorth sydd ar gael. Hyd yn hyn, fodd bynnag, mae nifer y cyfeiriadau gan y ffynonellau lleol eraill yma wedi bod yn is na'r disgwyl. Ar raddfa ehangach, mae'r ymdrechion i 'farchnata' CaW wedi bod y gymharol gyfyngedig hyd yn hyn, ac maent yn amrywio o un clwstwr i'r llall. Mae hyn yn golygu hwyrach nad yw'r rhaglen CaW mor weladwy ag y gallai fod.

Cymorth holistig ac integredig mewn lleoliadau llai ffurfiol y mae pobl yn ymddiried ynddynt

- 3.16 Un o'r rhagdybiaethau allweddol a ddylanwadodd ar ddyluniad CaW oedd y disgwyliad y byddai staff y rhaglen yn cynnig pecynnau cymorth holistig, a hynny'n aml yn cynnwys ymdrechion aml-asiantaeth i ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd unigolion, a'u symud i gyfeiriad cyflogaeth. Er bod timau CaW yn cysylltu asiantaethau er mwyn helpu cyfranogwyr i fynd i'r afael â rhwystrau penodol i waith, mae i ba raddau y mae hyn yn digwydd yn amrywio o un clwstwr i'r llall, a rhwng aelodau unigol o'r timau CaW hefyd.
- 3.17 Ymhlith yr esiamplau o fathau o asiantaethau cymorth yr oedd staff CaW wedi cyfeirio cyfranogwyr atynt roedd gwasanaethau cymdeithasol, sefydliadau iechyd meddwl, asiantaethau cam-drin cyffuriau ac alcohol, asiantaethau cymorth i'r anabl (e.e. Scope), gwasanaethau cymorth tai a digartrefedd (e.e. Shelter), cynlluniau celfi, Cymorth i Fenywod, gwasanaethau gwybodaeth i deuluoedd, CAB, banciau bwyd, darparwyr addysg a CG. Ar y cyfan, roedd staff y rheng flaen o'r farn bod gwasanaethau cymorth yn eu hardaloedd yn hygyrch, er ei bod hi'n gallu bod yn anos cyrchu gwasanaethau iechyd meddwl mewn rhai ardaloedd, a hynny'n syml oherwydd y lefelau uchel iawn o alw sydd yna am y gwasanaethau, a'r angen felly am flaenoriaethu'r gwasanaethau hynny ar gyfer yr achosion mwyaf difrifol.

- 3.18 Yn ogystal ag asiantaethau cymorth, mae CaW yn gweithredu ochr yn ochr â nifer o ymyraethau eraill y mae eu huchelgeisiau'n gorgyffwrdd â rhai CaW e.e. Esgyn ac amryw o fentrau a ariennir trwy'r ESF. Er bod y rheolwyr yn ceisio sicrhau bod CaW yn gweithredu'n ddi-dor gydag ymyraethau eraill, mae yna ganfyddiad gan rai bod yna elfen o ddyblygu a chystadlu rhwng CaW a rhai ymyraethau eraill.
- 3.19 Nodwedd allweddol o ddyluniad rhaglen CaW yw bod y gwasanaethau'n cael eu darparu mewn lleoliadau llai ffurfiol sy'n hygyrch ac sy'n cael eu defnyddio'n helaeth ar gyfer amrywiaeth eang o weithgareddau yn y cymunedau lle mae'r cyfranogwyr targed yn byw. Er bod hyn wedi gweithio'n dda ar y cyfan, mae'r cyfleusterau sydd ar gael i staff CaW wedi bod yn well mewn rhai ardaloedd nac eraill, ac roedd diffyg mannau preifat i gyfarfod mewn lleoliadau yn y gymuned yn thema a gododd dro ar ôl tro.

Integreiddio timau CaW

- 3.20 Cynrychiolwyr o Lywodraeth Cymru, y DWP a'r CCA sy'n rheoli ac yn rhoi'r rhaglen CaW ar waith. Wrth ddylunio'r rhaglen, tybiwyd y gallai staff o'r gwahanol sefydliadau hyn 'gydweithio'n effeithiol i ddarparu gwasanaeth di-dor'. Er bod yna esiamplau o gydweithredu agos rhwng staff y rheng flaen sy'n cael eu cyflogi gan y CCA a'r DWP, mae tynnu staff o'r gwahanol sefydliadau a thraddodiadau hyn ynghyd i weithio fel un tîm wedi bod yn her mewn nifer o ardaloedd.
- 3.21 Y ffactorau yr ystyriwyd eu bod yn hwyluso gwaith tîm effeithiol ar draws rhaniadau sefydliadol oedd ymddiriedaeth, cyfathrebu effeithiol a rheolaidd, cydleoli, rhannu ffocws ar fuddiannau cleientiaid, arweinyddiaeth effeithiol sy'n helpu i feithrin ymdeimlad o berthyn i un tîm, a pharch at sgiliau a nodweddion ei gilydd. Teimlwyd bod eglurder o ran rolau'r gwahanol swyddi, a systemau effeithiol i'w dilyn, yn ddefnyddiol hefyd wrth feithrin ymdeimlad o dîm.
- 3.22 Un o'r prif ffactorau sy'n ei gwneud hi'n anodd i aelodau o dimau CaW gydweithio'n dda yw'r ffaith y pennwyd targedau ar wahân ar gyfer cynghorwyr a mentoriaid o ran cysylltu cyfranogwyr, ac yn bwysicach na hynny, o ran deilliannau. Dadleuwyd y gellid goresgyn y gystadleuaeth y gall y targedau gwahanol ei hachosi trwy ddyrannu targedau clwstwr, ac y gallai hynny helpu hefyd i feithrin ysbryd cadarnach o dîm hefyd.

Brysbennu adeg y cysylltiad cyntaf a phennu beichiau achosion

- 3.23 Bu rhyw lefel o ddryswch o gylch y broses brysbennu adeg y cysylltiad cyntaf, ac ynghyd â hynny, o gylch rôl y gweithiwr brysbennu, ac mae hynny'n wir o hyd. Mae pob ardal yn mynd ati i frysennu mewn ffordd sydd ychydig bach yn wahanol, gydag amrywiadau nodedig o ran i ba raddau y mae'r gweithwyr brysbennu, y cynghorwyr a'r mentoriaid yn chwarae rhan yn y broses brysbennu adeg y cysylltiad cyntaf (h.y. wrth gynnal archwiliadau o gymhwyster ac asesiadau o anghenion cychwynnol gyda'r cleientiaid a'u haseinio i'r math mwyaf priodol o gymorth).
- 3.24 Roedd y mwyafrif o staff cyflawni'r rheng flaen yn teimlo bod y broses brysbennu, waeth sut y mae'n cael ei chyflawni, yn effeithiol wrth gyfeirio'r cyfranogwyr at fath o

gymorth sydd fwyaf priodol iddyn nhw, er bod safbwyntiau am effeithiolrwydd y broses yn amrywio rhwng y gweithwyr brysbenneu, y mentoriaid a'r cynghorwyr.

- 3.25 Roedd maint beichiau achosion y cynghorwyr a'r mentoriaid yn amrywio, ond ar y cyfan, roedd beichiau achosion y mentoriaid ieuencid ychydig bach yn llai na rai'r mentoriaid oedolion a'r cynghorwyr. Drwyddi draw, roedd beichiau achosion yr aelodau o staff a oedd wedi bod yn gwasanaethu hiraf yn dueddol o fod ychydig bach yn fwy na rhai'r unigolion a oedd yn fwy newydd i'w swyddi.

Cynllunio gweithredu a chymorth ymgynghorol

- 3.26 Mae cynghorwyr a mentoriaid yn tueddu i gael eu tywys gan bortffolio'r cyfranogwr wrth greu darlun o sefyllfaoedd y cleientiaid a deall y rhwystrau sy'n ei gwneud yn anodd iddynt gael a chadw swyddi. Mae cleientiaid yn aml yn wynebu rhwystrau niferus a chydgyssylltiedig, sy'n amrywio o rwystrau o ran agwedd neu rai seicolegol (e.e. problemau iechyd meddwl, diffyg hunanhyder, disgwyliadau afrealistaidd ac ati) i anawsterau mwy ymarferol (e.e. diffyg sgiliau effeithiol wrth chwilio am swyddi, problemau cam-drin cyffuriau ac alcohol, diffyg sgiliau/cymwysterau, rhwystrau o ran cludiant ac ati). Mae cwmpas a chymhlethdod y rhwystrau y mae llawer o gyfranogwyr yn eu hwynebu yn awgrymu bod y rhaglen yn cyrraedd y bobl hynny y bwriadwyd iddi eu cynorthwyo i bob pwrpas.
- 3.27 Ar ôl asesu anghenion cymorth y cyfranogwyr, mae'r cynghorwyr a'r mentoriaid yn gweithio gyda'r cleientiaid fel rheol i glustnodi camau bychain a fydd yn eu cynorthwyo i symud yn agosach at fod yn barod ar gyfer y byd gwaith. Bwriedir i'r dull hwn o fynd ati gam wrth gam roi sicrwydd i'r cyfranogwyr eu bod yn gallu ymdopi, a chaniatáu iddynt deimlo eu bod yn gallu symud ymlaen. Y gwir amdani yw bod cynllunio gweithredu gyda'r cyfranogwyr yn dueddol o fod yn broses hylifol sy'n cydnabod bod y rhwystrau y mae'r cyfranogwyr yn eu hwynebu yn gallu mynd yn y ffordd, ac na fydd eu cynnydd yn dilyn llinell syth bob tro.
- 3.28 Mae natur y cymorth a ddarperir yn amrywio yn dibynnu ar anghenion yr unigolion ac yn wir, ar arddull bersonol pob cynghorydd neu fentor. Fodd bynnag, ar y cyfan mae'r cynghorwyr yn tueddu i ganolbwyntio ar baratoi ar gyfer swyddi a chwilio am swyddi, tra bod y mentoriaid, sy'n gweithio gydag unigolion ag anghenion mwy cymhleth ac sy'n bellach i ffwrdd o'r farchnad lafur, yn tueddu i ganolbwyntio ar feithrin gwytnwch a sgiliau'r cleientiaid. Mae'r mentoriaid hefyd yn dueddol o ddefnyddio asiantaethau allanol i gynorthwyo eu cleientiaid yn fwy na'r cynghorwyr.
- 3.29 Roedd safbwyntiau'r cyfranogwyr yn llethol o gadarnhaol am eu cynghorwyr/mentoriaid ac roedd hi'n glir bod parhad y cymorth y gellir ei gael o dan CaW yn caniatáu ar gyfer meithrin lefelau uchel o ymddiriedaeth rhwng y cyfranogwyr a'u cynghorwyr/mentoriaid. Roedd hyn yn cyfrannu'n rhannol at y ffaith fod llai o atgyfeirio cleientiaid yn digwydd rhwng y mentoriaid a'r cynghorwyr (ac i'r gwrthwyneb hefyd) nag a ragwelwyd adeg dylunio'r rhaglen.

Hyfforddiant

- 3.30 Gall cyfranogwyr CaW elwa ar gyfleoedd am hyfforddiant i ddatblygu eu sgiliau, a chynyddu eu cyflogadwyedd trwy hynny. Darpaerir yr hyfforddiant gan ddarparwyr y brif ffrwd, Cymunedau yn Gyntaf a'r darparydd hyfforddiant a gafaeliwyd gan Lywodraeth Cymru i ddarparu cyrsiau er mwyn diwallu anghenion cyfranogwyr CaW yn benodol.
- 3.31 Mae CG yn ffynhonnell hyfforddiant bwysig (os nad y brif ffynhonnell) yn y rhan fwyaf o'r ardaloedd. Mae'r cyrsiau'n tueddu i fod yn rhai byr, sy'n cael eu darparu'n lleol iawn a sydd â phwyslais cadarn ar gyflogadwyedd. Dadleuwyd bod cyrsiau o'r natur yma'n helpu i fagu hyder ac yn ysgogi cyfranogwyr, a'u taclu â'r ardystiad sylfaenol sydd ei hangen arnynt ar gyfer llawer o wahanol rolau. Ar y cyfan, roedd staff CaW yn teimlo ei bod yn hawdd cael gafael ar y ddarpariaeth hyfforddiant sydd ar gael gan CG, ei bod yn berthnasol i anghenion y cyfranogwyr a'i bod o ansawdd da. Roedd yna bryder eang ymysg staff CaW y gallai cau'r rhaglen CG ddwyn goblygiadau difrifol o ran argaeledd hyfforddiant hygyrch ar lefel weddol isel sy'n gysylltiedig â chyflogaeth yn eu hardaloedd.
- 3.32 Roedd y darparydd a gytundebwyd gan Lywodraeth Cymru i ddarparu hyfforddiant yn benodol ar gyfer CaW wedi ei chael hi'n anodd ymdopi â faint o hyfforddiant a geisiwyd yn ystod 12 mis cyntaf y contract. Oherwydd hyn, roedd staff cyflawni'r rheng flaen dipyn yn llai cadarnhaol am argaeledd, hygyrchedd a pherthnasedd y cyrsiau a ddarparwyd gan y darparydd hyfforddiant o dan sylw. Fodd bynnag, disgwylir i'r system bwcio electronig (EBS) a ddatblygwyd gan y darparydd hyfforddiant, ac a lansiwyd i bawb yn Ebrill 2017, helpu i gydbwyso'r cyflenwad yn fwy effeithiol â'r galw, ac mae yna le i deimlo'n galonogol y dylai'r sefyllfa wella dros yr ychydig fisoedd nesaf.

Y Gronfa Rwystrau

- 3.33 Bwriedir i'r Gronfa Rwystrau fod yn gronfa pan fetho popeth arall i helpu i gynorthwyo cyfranogwyr i dalu costau neu brynu eitemau hanfodol na fyddent yn gallu cymryd swydd neu gymryd rhan mewn gweithgaredd cymeradwy hebddynt. Y defnydd mwyaf cyffredin o'r gronfa yw talu costau teithio a phrynu dillad gwaith ar gyfer y cyfranogwyr.
- 3.34 Mae defnydd o gymorth y Gronfa Rwystrau wedi bod yn is na'r disgwyl, a hynny'n rhannol oherwydd canfyddiad ymysg staff cyflawni'r rheng flaen fod y Gronfa'n anodd ei chyrchu. Fodd bynnag, lle defnyddiwyd y Gronfa Rwystrau'n cael ei defnyddio, ystyriwyd ei bod yn hanfodol wrth helpu'r cyfranogwyr i oresgyn y rhwystr(au) olaf i waith.

Allbynnau a deilliannau cychwynnol

- 3.35 Roedd nifer y cyfranogwyr a oedd wedi cysylltu â'r rhaglen yn ôl y ffigurau hyd Chwefror 2017 yn cyd-fynd yn fras â'r proffiliau, ond roeddent yn sylweddol brin o'r niferoedd sydd eu hangen i gyflawni targedau cysylltu cyffredinol y rhaglen, o gymryd bod y proffil recriwtio yn dilyn llinell syth ar draws oes pum mlynedd y rhaglen. Er y

byddai'n rhesymol disgwyl i'r lefelau recriwtio gynyddu wrth i CaW ennill momentwm (ac yn sgil y diwygiadau lles), mae'n debygol y bydd cyflawni targedau allbwn cyffredinol y rhaglen yn weddol ymestynnol.

- 3.36 Roedd nifer y cyfranogwyr a symudodd ymlaen i gyflogaeth yn cyd-fynd yn fras â'r proffiliau, ac eithrio pobl ifanc sy'n NEET lle cyflawnodd nifer sylweddol uwch nag a broffiliwyd ddeilliannau o ran swyddi. Eto, fodd bynnag, mae'r allbynnau a gyflawnwyd yn brin o'r niferoedd sydd eu hangen i gyflawni targedau cyffredinol y rhaglen o ran deilliannau swyddi erbyn 2020, o gymryd y bydd proffil recriwtio'r rhaglen yn dilyn llinell syth ar draws oes y rhaglen.

Argymhellion

- 3.37 Daw'r adroddiad i ben trwy gyflwyno 19 o argymhellion mewn perthynas â:

- 1 Cydleoli'r cynghorwyr gyda'r gweithwyr brysbennu a'r mentoriaid.
- 2 Datblygu cynlluniau cyfyngder er mwyn delio ag effaith bosibl cau CG ar CaW.
- 3 Mabwysiadu targedau clwstwr (yn hytrach na rhai unigol/ar wahân ar gyfer y CCA a'r DWP).
- 4 Cryfhau'r trefniadau ar gyfer gweithio gyda thimau CBG lleol.
- 5 Llunio cynlluniau ar gyfer gysylltu partneriaid eraill a ffynonellau cyfeirio posibl.
- 6 Datblygu presenoldeb ar y we ar gyfer CaW.
- 7 Chwilio am gyfleoedd i symleiddio yn sgil cau CG, a thrafod a ellir llacio'r meini prawf o ran cymhwyster gyda WEFO.
- 8 Datblygu un safbwynt am frysennu ar gyfer y CCA/DWP.
- 9 Adolygu rôl y gweithiwr brysbennu.
- 10 Parhau i adolygu beichiau achos cynghorwyr a mentoriaid er mwyn sicrhau bod y cleientiaid yn gwneud cynnydd.
- 11 Cynllunio sut i fynd ati i leihau a lliniaru effaith cau CG ar argaeledd darpariaeth hyfforddiant lleol.
- 12 Parhau i fonitro perfformiad darparydd hyfforddiant argadwedig Llywodraeth Cymru, gan roi sylw penodol i effeithiolrwydd yr EBS a'r defnydd o'r ddarpariaeth hyfforddiant.
- 13 Sicrhau bod staff cyflawni'r rheng flaen yn gyfarwydd â'r EBS a sut y mae'n gweithio.
- 14 Annog y timau clwstwr i weithio gyda chlystyrau cyfagos er mwyn tynnu grwpiau o gyfranogwyr ynghyd ar gyfer cyrsiau penodol.
- 15 Adolygu'r canllawiau a'r broses o wneud cais i'r Gronfa Rwystrau.
- 16 Adolygu'r Canllawiau Gweithredol gyda golwg ar adfywio'r ddogfen.
- 17 Adolygu portffolio'r cyfranogwr ac ystyried datblygu e-bortffolio.

- 18 Sicrhau bod achlysuron staff rhanbarthol yn parhau i ddarparu sesiynau briffio ar fudd-daliadau lles ac ar yr agweddau allweddol ar arferion gweithredol.
- 19 Dyfeisio neu gomisiynu hyfforddiant ar gyfer staff CaW ar themâu allweddol, gan glymu hyfforddiant o'r fath i raglen llwybrau gyfredol y DWP lle bo modd.

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â:

Siân Williams

Yr Is-adran Cymunedau

Llywodraeth Cymru, Rhydycar Business Park,

Merthyr Tydfil, CF48 1UZ

E-bost: Sian.Williams50@llyw.cymru

OGL © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-78859-941-2