

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Rhif Ymchwil Gymdeithasol: 6/2016

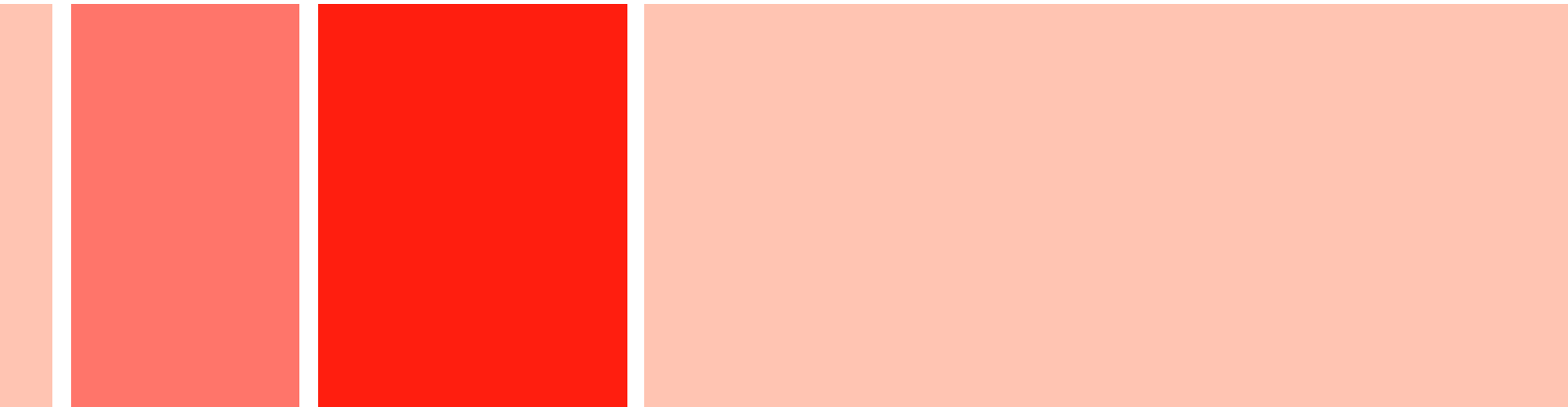
Dyddiad Cyhoeddi: 28/01/2016

www.cymru.gov.uk

Atodiad A: Adolygiad Tystiolaeth

Gwerthusiad o Raglen Esgyn

Cam 1: Rhesymeg Model Esgyn



Gwerthusiad o Raglen Esgyn - Cam 1: Rhesymeg Model Esgyn

Atodiad A: Adolygiad Tystiolaeth

Wavehill



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

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:
Semele Mylona
Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi
Llywodraeth Cymru
Parc Cathays
Caerdydd
CF10 3NQ
E-bost: Semele.Mylona@wales.gsi.gov.uk

ISBN 978-1-4734-5578-8
© Hawlfraint y Goron 2016



Mae'r holl gynnwys ar gael dan Drwydded Llywodraeth Agored v3.0, ac eithrio pan nodir yn wahanol

<http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/>

Cyflwyniad

Mae'r atodiad hwn yn cyflwyno adolygiad integreiddiol o theori ac ymchwil sy'n cyfrannu at ein dealltwriaeth o fod heb waith. Dechreuwa'r bennod drwy amlinellu'r llenyddiaeth ehangach ar ddiffyg gwaith, sut yr ydym yn ymateb i'r broblem, a'r ffactorau risg ac amddiffynnol sy'n gysylltiedig â chanlyniadau cyflogaeth. Gan dynnu ar y sylfaen ymchwil eang, gan gynnwys adolygiadau systematig ac astudiaethau arbrofol a lled-arbrofol, mae'r bennod wedyn yn crynhoi'r llenyddiaeth sy'n archwilio pa mor effeithiol ac effeithlon yw rhaglenni cyflogaeth.

Prif ganfyddiadau

- Mae aelwydydd heb waith yn wynebu amrywiaeth eang o rwystrau at gyflogaeth, yn cynnwys lefelau isel o gyrhaeddiad addysgol, sgiliau a phrofiad, a salwch sy'n cyfyngu ar allu pobl i weithio. Mae llawer o bobl yn wynebu cyfuniad o rwystrau at waith, ac mae pob rhwystr yn golygu bod y siawns o ganfod cyflogaeth yn gostwng.
- Trwy ymyriad mae modd datblygu nifer o ffactorau amddiffynnol a all helpu unigolion i oresgyn rhwystrau at gyflogaeth. Mae hyn yn cynnwys ffactorau megis hunaneffeithiolrwydd, hyder pobl yn eu gallu eu hunan, yn ogystal â'r rhwydweithiau cymorth y gallant bwysu arnynt.
- Mae sylfaen ymchwil helaeth sy'n archwilio effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd rhaglenni fel Esgyn. Mae'r ymchwil hon yn cynnwys rhychwant amrywiol o raglenni sy'n gweithredu mewn amryw o gyd-destunau gwahanol.
- Mae cymryd rhan mewn rhaglenni cyflogaeth yn gyffredinol yn cynyddu'r siawns o gael gwaith o gymharu â dim ymyriad neu driniaeth arferol.
- Yn fras, mae'r sylfaen dystiolaeth yn cefnogi model Esgyn o gynnig pecyn cymysg o gymorth wedi'i deilwra i anghenion unigolion.

Economi wleidyddol rhaglenni cyflogaeth

Mae parhad cyfraddau uchel aelwydydd heb waith mewn rhai cymdogaethau yn her polisi parhaus. Mae hanes hir i'n pryder ynghylch diweithdra yn gyffredinol, a'i effeithiau niweidiol. Yng Nghymru, er enghraifft, gellir olrhain ymatebion i dlodi a diweithdra mor bell yn ôl â 1536 yn sgil y cyfundrefnu cyntaf ar Ddeddfau'r Tlodion. Yn y gymdeithas sydd ohoni, nid yw diffyg gwaith byth ymhell o gydwybod dorfol. Mae ystadegau'r farchnad lafur yn cael eu dwyn yn gyson at ein sylw, gan roi arwydd pwysig a hawdd ei ddeall ynghylch ein ffawd economaidd ehangach.

Dros yr hanner canrif diwethaf, mae datblygiadau gwleidyddol, cymdeithasol ac economaidd mawr wedi dylanwadu ar y ffordd yr ydym yn deall ac yn ymateb i'r sefyllfa o fod heb waith yn y Deyrnas Unedig. Yn ystod diwedd y 1970au a'r 80au cynnar, symudodd polisïau'r llywodraeth o reoli Keynesaidd ar y galw am lafur a'r ddelfryd o gyflogaeth lawn, tuag at bolisi ariannol, wedi'i ddylanwadu gan ddamcaniaeth economaidd *laissez faire*. Roedd y dull newydd yn blaenoriaethu effeithlonrwydd a sefydlogrwydd prisiau, a rhoddodd y llywodraeth y gorau i'w hymdrechion i reoleiddio'r galw am lafur.

Ochr yn ochr â newidiadau ym mholisi economaidd y Deyrnas Unedig, yn y 1970au hefyd ailymddangosodd ac ailfynegwyd dadleuon Fictoraidd yn ymwneud ag achosion sylfaenol peidio â bod mewn gwaith. Daeth esboniadau strwythurol ynghylch diweithdra anwirfoddol yn llai amlwg o fewn disgwrs cyhoeddus a gwleidyddol, gan yn hytrach ffafrio hanes unigolyn sy'n rhoi pwyslais ar natur wirfoddol bod heb waith.¹ Caiff diweithdra, o'r safbwyntiau hyn, ei egluro i raddau helaeth o fod yn ganlyniad dewisiadau unigol, lefelau cymhelliant, ac effeithlonrwydd personol. Defnyddiwyd y dadleuon hyn fel sail i ailgyfeirio polisi'r farchnad lafur i ffwrdd oddi wrth bolisiau goddefol, megis diogelwch cymdeithasol ac iawndal diweithdra, tuag at ymyriadau mwy gweithredol sy'n ceisio mynd i'r afael â rhwystrau unigol at gyflogaeth a chynnig cymhellion i weithio.²

¹ Levitas, R. (2005) 'The Inclusive Society? Social Exclusion and New Labour'. Palgrave Macmillan

² Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press

Yn sgil y 'troi at ysgogi' (*activation turn*) ym mholisi cyhoeddus y 1980au a'r 90au, cafwyd cynnydd yn nifer y mesurau ar yr ochr gyflenwi ledled y byd datblygedig. Rhwng 1980 a 2003, bu i'r gyfran a fuddsoddai gwledydd yr OECD ym Mholisiau Marchnad Lafur Weithgar (ALMPs) bron dyblu o 0.4 i 0.7 y cant o'r GDP.³ Mae gan ALMPs eu hunain wreiddiau gwahanol iawn ac maent yn gallu bod ar ffurfiau gwahanol iawn. Gallant gynnwys ysgogi 'cadarnhaol', sef mentrau sy'n canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau a grymuso, ac ysgogi 'negyddol', sef rhai sy'n cynnwys sancsiynau a gostwng budd-daliadau.⁴ Daeth rhaglenni cyflogaeth - sef ymyriadau sy'n ceisio meithrin gallu a chefnogi pobl i gael gwaith - i'r amlwg fel un o gonglfeini polisiau cyflogaeth ledled nifer o wledydd, gan gynnwys Sweden, Denmarc, a'r Unol Daleithiau.

Yn y Deyrnas Unedig, erbyn 1997, roedd lefelau uchel parhaus diweithdra a pheidio â bod mewn gwaith yn codi nifer o heriau. Roedd anghydraddoldeb cyflog ar ei lefel uchaf ers cyn yr Ail Ryfel Byd. Nid oedd unrhyw un o oedran gweithio mewn cyflogaeth ar un o bob pump o aelwydydd, ac roedd un o bob tri o blant yn byw mewn tldi cymharol.⁵ Ceisiodd llywodraeth Llafur Newydd ddelio â'r materion hyn trwy gyfuno economeg *laissez faire* â mwy o bwyslais ar gyfiawnder cymdeithasol. Aeth llywodraeth y DU ati'n gyflym i gyhoeddi cyfres o fentrau polisi ysgogi i fynd i'r afael â diweithdra a diffyg gwaith, gan gynnwys y Fargen Newydd. Yn ystod y degawd cyn dirwasgiad 2008, gostyngodd diweithdra yn gyffredinol ledled y rhan fwyaf o'r Deyrnas Unedig. Er gwaethaf y cynnydd hwn, roedd rhai cymdogaethau yn parhau i arddangos lefelau uchel cyson o ddiffyg bod mewn gwaith. Mewn llawer o achosion, roedd y cymdogaethau hyn yn agos o ran lleoliad at ardaloedd a oedd wedi gweld twf cryf mewn cyflogaeth.⁶

³ Bonoli (2010) *The Political Economy of Active Labour Market Policy*

⁴ Taylor-Gooby (2002) 'New Risks and Social Change' yn Taylor-Gooby (gol.) *New Risks, New Welfare?* OUP

⁵ Dickens et al. (2003) *The Labour Market Under New Labour*. Palgrave

⁶ Batty, E., Cole, I. a Green, S. (2011) *Low-income neighbourhoods in Britain: the gap between policy ideas and residents' realities*. York: Sefydliad Joseph Rowntree

Mae newidiadau strwythurol mewn gwaith cynhyrchu a phatrymau gweithio wedi achosi heriau newydd i lawer o bobl o ran cael mynediad i'r farchnad lafur. Mae tystiolaeth i awgrymu bod y symud o ddiweithdra neu addysg i gyflogaeth yn broses sy'n mynd yn hirach, yn fwy cymhleth, ac yn gynyddol amodol.⁷ Mae llawer o unigolion yn llai tebygol o dderbyn hyfforddiant mewn gwaith, gan danseilio dilyniant gyrfa unigol.⁸ Er bod llawer o bobl wedi addasu i'r gofynion a roddir arnynt, mae llawer wedi cael trafferth i lywio'n llwyddiannus drwy'r farchnad lafur llai sicr a bregus hon.

Ynghyd â newidiadau i'r farchnad lafur a pholisi'r llywodraeth, gellir esbonio peidio â bod mewn gwaith hefyd yn ôl tueddiadau yn strwythur a demograffeg aelwydydd. Mae twf aelwydydd sydd ag un oedolyn wedi cael effaith sylweddol ar nifer a chyfradd yr aelwydydd heb waith yng Nghymru ac yn y Deyrnas Unedig yn ehangach. Mae'r rhan fwyaf o'r garfan hon yn cynnwys oedolion sengl heb blant; er hynny, mae hefyd yn cynnwys oedolion sengl sydd â phlant. Er nad oes data sy'n benodol i Gymru ar gael, awgryma ystadegau'r Deyrnas Unedig bod o leiaf dau draean y plant sydd ar aelwydydd heb waith yn byw gyda rhiant unigol.⁹

⁷ Roberts et al. (1994) *Flexibility and Individualisation: A Comparison of Transitions into Employment in England and Germany*

⁸ Schmuecker (2014) *The Future of the UK Labour Market*. York: Sefydliad Joseph Rowntree

⁹ Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (2014)

Yn sgil dirwasgiad 2008 gwelwyd cynnydd sylweddol mewn diweithdra. Ar draws yr Undeb Ewropeaidd (UE), gan gynnwys y Deyrnas Unedig, rhwng 2007 a 2014 dyblodd nifer y bobl oedd yn ddi-waith yn y tymor *hir*, ac ar hyn o bryd maent yn cyfrif am hanner cyfanswm y boblogaeth ddi-waith ledled yr UE. Mae diweithdra tymor hir yn effeithio ar 12.1 miliwn o bobl, neu 5 y cant o boblogaeth weithgar yr UE, ac mae 61 y cant o'r rhain wedi bod allan o waith ers mwy na dwy flynedd¹⁰ (mae cyfran y bobl ddi-waith sydd wedi bod allan o waith ers mwy na dwy flynedd, sef 16 y cant, yn sylweddol is yn y Deyrnas Unedig na ledled yr UE).¹¹ Yng Nghymru a Lloegr mae'r gyfradd ddiweithdra wedi codi a gostwng yn ystod yr un cyfnod, diweithdra cylchol o ganlyniad i ddirywiad yng nghyfanswm y galw. Roedd cyfraddau anweithgarwch economaidd, fodd bynnag, yn weddol sefydlog drwy gydol y dirywiad, gan awgrymu y gellir esbonio diffyg gwaith, yn rhannol o leiaf, oherwydd materion strwythurol cyfredol yn y farchnad lafur.

Mae lleihau nifer y bobl heb waith yn parhau i fod yn amcan polisi allweddol i lywodraethau olynol yng Nghymru ac, yn fwy cyffredinol, yn y Deyrnas Unedig. Mae'r ymateb polisi wedi bod yn un eang. Mae wedi cynnwys nifer o fentrau ysgogi cadarnhaol sydd wedi ceisio lleihau'r nifer. Mae'r rhain wedi cynnwys mentrau yn seiliedig ar ardal, gan gynnwys Cymunedau yn Gyntaf yng Nghymru, Partneriaethau Cynhwysiad Cymdeithasol (*Social Inclusion Partnerships*) yn yr Alban, a Rhaglen y Fargen Newydd a'r Gronfa Adnewyddu Cymdogaethau (*Neighbourhood Renewal Fund*) yn Lloegr. Ers 2008, mae polisi Llywodraeth y Deyrnas Unedig wedi dod yn ôl at ddechrau'r cylch, gan symud ffocws o ysgogi cadarnhaol tuag at bolisiau ysgogi negyddol drwy gosbau a gostwng budd-daliadau. Mae hyn wedi cynnwys rhoi'r Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA) yn lle'r Budd-dal Analluogrwydd (IB) a gostwng oedran y plentyn ieuengaf lle mae disgwyl i riant unigol wedyn fynd i chwilio am waith.

¹⁰ Y Comisiwn Ewropeaidd (2015) [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-15-5562_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5562_en.htm)

¹¹ Lwfans Ceisio Gwaith cyfartalog am 12 mis, yn ôl oed a hyd, www.nomisweb.co.uk

Er gwaethaf ymyriad o du'r Llywodraeth, mae diffyg gwaith yn dal i fod yn nodwedd amlwg yn y farchnad lafur. Felly, yr her o ran polisi yw cynllunio a gweithredu ymatebion sensitif yn lleol sy'n effeithiol wrth gefnogi aelodau aelwydydd heb waith yn y cymdogaethau difreintiedig hyn. Mae hyn yn golygu bod angen dealltwriaeth fanwl o nodweddion a dynameg bod heb waith, ac o'r ffactorau sy'n cyfrannu at ganlyniadau cadarnhaol.

Diffinio a mesur bod heb waith¹²

Mae'r ffordd rydym yn cysyniadoli ac yn mesur bod heb waith yn ganolog i'n dealltwriaeth o nifer yr achosion ohono a'i effaith. Nid oes un diffiniad o fod heb waith y cytunir arno, ac mae cryn amrywiaeth yn y ffordd y mae'n cael ei ddefnyddio o ran defnydd arbenigol, disgwrs gwleidyddol, a sylwebaeth yn y cyfryngau.

Ym maes ystadegau'r farchnad lafur, mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) yn disgrifio unigolyn i fod yn un heb waith os ydyw'n oedolyn o oedran gweithio, wedi'u cau allan yn anwifoddol o'r farchnad lafur, ac yn derbyn budd-daliadau penodol. Mae'r diffiniad hwn yn cynnwys y boblogaeth ddi-waith, sef pobl heb swydd, eisiau swydd, sydd wedi bod wrthi'n chwilio am waith yn y pedair wythnos diwethaf, ac sydd ar gael i ddechrau gweithio yn y pythefnos nesaf. Mae hefyd yn cynnwys y boblogaeth economaidd anweithgar, sef pobl heb swydd nad ydynt wedi bod wrthi'n chwilio am waith yn y pedair wythnos diwethaf ac/neu nad ydynt ar gael i ddechrau gweithio yn y pythefnos nesaf.¹³

Wrth astudio nifer yr achosion o fod heb waith, mae ymchwilyr yn aml yn gwahaniaethu rhwng y rhai sy'n ddi-waith a'r rhai sy'n economaidd anweithgar. Mae llawer o astudiaethau ac adroddiadau yn diffinio bod heb waith fel anweithgarwch economaidd, boed hynny'n eglur neu'n awgrymedig ganddynt. O dan y diffiniad hwn, ystyrir bod agosrwydd unigolyn at y farchnad lafur yn bwysig, ac os nad yw unigolyn wrthi'n chwilio am waith yna'r awgrym yw bod yr unigolyn hwnnw ymhellach i ffwrdd o ganfod gwaith. Mae'r diffiniad hwn hefyd yn aml yn ystyried bod pa mor hir y mae diweithdra wedi para yn bwysig i ddeall bod heb waith.

¹² heb waith = *workless*; di-waith = *unemployed*; economaidd anweithgar = *economically inactive*

¹³ Tudalen 12: DWP (2011)

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214564/rrep779.pdf

Mae Rhaglen Esgyn yn cynnwys diffiniad ehangach o fod heb waith, un nad yw'n gwahaniaethu rhwng pobl ddi-waith ac economaidd anweithgar. Yn hytrach, mae Rhaglen Esgyn yn mynd ati i gefnogi unigolion sy'n byw ar aelwydydd heb waith ac sydd wedi treulio mwy na chwe mis heb fod mewn gwaith neu hyfforddiant. Mae'r Rhaglen yn canolbwyntio ar rai o'r grwpiau mwyaf agored i niwed, gan gynnwys:

- Aelwydydd ifanc un rhiant
- Aelwydydd lle nad oes gan yr oedolion gymwysterau ffurfiol neu ond ychydig ohonynt
- Pobl sydd â hanes gwan o fod mewn cyflogaeth
- Unigolion sydd ag anableddau

Wrth eu defnyddio i fesur diffyg gwaith, mae diffiniadau swyddogol yn aml yn seiliedig ar agregau ystadegau disgrifiadol sy'n rhoi ciplun o fod heb waith ar adeg ac mewn lle penodol. Mae hyn yn tueddu i bortreadu bod heb waith fel cyflwr sefydlog, ac nid yw'n datgelu i ba raddau y mae bod heb waith yn broses ddeinamig. O'r safbwynt hwn, mae bod heb waith yn fyrhoedlog, ac mae ystod o newidynnau yn gallu dylanwadu ar yr hyd y mae'n para a'r canlyniadau. Nid cyflwr sefydlog yw bod heb waith, yn ôl y diffiniad hwn, ond yn hytrach mae'n broses gymhleth, ddeinamig sy'n esblygu wrth i bobl fynd drwyddi, a rhai pobl yn gallu gwneud hynny yn fwy llwyddiannus nag eraill.

Effaith bod heb waith

Mae'r pryder parhaus ynghylch bod heb waith yn deillio, yn rhannol, o ddeall bod diweithdra ac anweithgarwch economaidd yn gysylltiedig ag ystod o ganlyniadau niweidiol. Gall diweithdra ac anweithgarwch economaidd tymor hir arwain at gynnydd sydyn mewn amddifadedd materol, dirywiad mewn lles meddyliol a chorfforol, dileu cefnogaeth gymdeithasol, ac allgáu cymdeithasol ehangach.

Gall diweithdra gael cryn effaith negyddol ar unigolion. Awgryma'r rhan fwyaf o ymchwil fod effeithiau tymor hir diweithdra ar les goddrychol a gwrthrychol yn negyddol. Gall cyfnodau maith o anweithgarwch, er enghraifft, gyfrannu at lefelau uwch o straen ac iselder, a hynny, yn ei dro, yn gallu lleihau'r tebygolrwydd o ddod o hyd i gyflogaeth ac aros ynddo.¹⁴ Mae cyfnod hirach o ddiweithdra yn gysylltiedig â chynnydd sylweddol mewn camddefnyddio alcohol a dibyniaeth ar sylweddau, trais yn y cartref, gweithgarwch troseddol yn gyffredinol, ac euogfarnau. Mae profiad o ddiweithdra yn golygu risg rhwng 4.2 a 14.0 y cant o ddioddef y canlyniadau negyddol sylweddol hyn.¹⁵ Mae diweithdra hefyd yn gysylltiedig â lefelau isel o hunaneffeithiolrwydd, sef hyder yng ngallu'r hunan i gyflawni a sicrhau canlyniadau penodol. Gall diffyg hunaneffeithiolrwydd arwain at berson di-waith yn plygu i dderbyn eu sefyllfa, gan goleddu'r syniad na fyddant byth yn cael swydd.

Un o heriau mwyaf diffyg gwaith yw tlodi ac allgáu cymdeithasol. Newidiadau mewn statws cyflogaeth neu enillion yw'r prif achosion dros symud i mewn i dlodi neu allan ohono.¹⁶ Mae bod allan o waith yn cynyddu'r siawns yn sylweddol o brofi amddifadedd materol. Mae hyn yn cynnwys tlodi tanwydd, methu â gwresogi neu oleuo cartref, neu fynd heb hanfodion megis digon o fwyd, llety digonol neu ddillad. I lawer sy'n byw mewn tlodi, mae hyn hefyd yn golygu byw heb fynediad i wasanaethau a gweithgareddau cymdeithasol, gan waethgu'r allgáu cymdeithasol. Mae diffyg cyflogaeth ynddo'i hun yn cael ei ystyried yn fath o allgáu cymdeithasol, a gall diffyg gwaith am gyfnod estynedig gyfrannu at fwy o ynysu cymdeithasol a lleihad mewn cefnogaeth gymdeithasol.

¹⁴ Crowther et al. (2000) 'Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review', BMJ <http://www.bmj.com/content/322/7280/204>

¹⁵ Fergusson et al. (2014) 'Unemployment and psychosocial outcomes to age 30: A fixed-effects regression analysis' yn *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* Cyfrol 40: 8: tt. 735-742

¹⁶ Pantazis (2006) *Poverty and Social Exclusion in Britain: The Millennium Survey*

Mae cryn ymchwil ar gael sy'n astudio'r berthynas rhwng diffyg gwaith rhieni a'r canlyniadau i'w plant, a hynny'n cynnwys eu datblygiad gwybyddol, cyrhaeddiad addysgol, a'r newid wrth dyfu'n oedolion. Canfu ymchwil yn defnyddio data o Astudiaeth Carfan y Mileniwm, er enghraifft, fod cysylltiad cryf iawn rhwng diffyg gwaith rhieni a chyrhaeddiad academaidd tlotach. Mae plant sy'n tyfu i fyny ar aelwydydd heb waith, er enghraifft, yn treulio 11 y cant yn fwy o amser allan o waith na phlant ar aelwydydd cyflogedig ar ôl gadael addysg llawn amser hyd at 23 oed.¹⁷ Er hynny, mae trosglwyddo'r anfantais rhwng y cenedlaethau yn parhau yn destun anghytuno. Dengys adroddiad diweddar gan Sefydliad Joseph Rowntree fod yna ddiffyg tystiolaeth o drosglwyddo 'ddiwylliant diffyg gwaith' - sef trosglwyddo gwerthoedd, agweddau ac ymddygiad sy'n annog pobl i beidio â chael cyflogaeth a dibynnu ar les – ar aelwydydd heb waith.¹⁸

¹⁷ Schoon et al. (2012) Intergenerational transmission of worklessness: Evidence from the Millennium Cohort and the Longitudinal Study of Young People in England

¹⁸ JRF (2012) <http://www.jrf.org.uk/publications/cultures-of-worklessness>

Ffactorau risg sy'n gysylltiedig â bod heb waith

Sylfaen bod heb waith a'r hyn sy'n ei yrru yw'r cydgysylltiad cymhleth a deinamig rhwng ffactorau ar lefel unigolyn a newidynnau cymunedol ac economaidd ehangach. Ar lefel unigol, mae'r rhesymau pam fod pobl yn ddi-waith neu'n economaidd anweithgar yn niferus ac yn amrywiol iawn. Er enghraifft, efallai nad oes gan yr unigolyn y sgiliau, cymwysterau, profiad na'r hyder ar gyfer y swyddi sydd ar gael. Efallai y bydd ganddynt ymrwymadau pwysig eraill, gan gynnwys gofalu am blant neu berthnasau. Efallai eu bod yn dioddef o salwch hirdymor sy'n cyfyngu ar y math o swydd y gallant ei gwneud. Mae ffactorau strwythurol hefyd yn dylanwadu ar fod heb waith, megis diffyg cyfleoedd cyflogaeth sicr o ansawdd da sydd o fewn cyrraedd hawdd.

Ffynhonnell cymhlethdod pellach yw bod llawer o bobl yn wynebu cyfuniad o rwystrau at waith. Awgryma ymchwil ddiweddar o Gymru fod pob rhwystr sy'n wynebu unigolyn yn golygu gostyngiad sylweddol yn y tebygolrwydd eu bod yn cael cyflogaeth, a hynny'n annibynnol ar effeithiau rhwystrau eraill. Er enghraifft, dim ond pedwar y cant o unigolion heb unrhyw rwystrau oedd yn ddi-waith, o'i gymharu â 90 y cant oedd yn wynebu chwe rhwystr (h.y. anabledd, cymwysterau isel, bod dros 50 oed, bod yn aelod o grŵp ethnig lleiafrifol, bod heb bartner, a byw mewn ardal sydd â galw gwan am lafur).¹⁹ Yn ogystal, gall rhwystrau hefyd fod yn cydberthyn mewn ffyrdd cynnil ond arwyddocaol sy'n cynyddu'r pellter oddi wrth y farchnad lafur, megis diffyg trafnidiaeth ac anableddau sy'n cyfyngu ar symudedd.

¹⁹ Bertoud (2003) yn Blackaby et al. *Nodi Rhwystrau i Weithgarwch Economaidd yng Nghymru*, Prifysgol Abertawe

Cyflyrau iechyd sy'n analluogi pobl yw'r rhwystr pennaf i gyflogaeth, yn fwy felly nag effeithiau rhywedd, ethnigrwydd neu fod yn rhiant unigol. Yn ôl data'r Arolwg o'r Llafurlu, mae nifer yr achosion o bobl heb waith yn sylweddol uwch ymhlith pobl sydd ag anableddau na'r boblogaeth yn ei chyfanrwydd. Mae'r data hefyd yn datgelu y byddai cyfran sylweddol o bobl ddi-waith sydd â chyflyrau iechyd yn hoffi gweithio, ychydig dros 24 y cant ohonynt.²⁰ Mae hyn yn awgrymu bod pobl anabl yn wynebu ystod ehangach o rwystrau cymhleth, gan gynnwys gwahaniaethu, wrth chwilio am waith a chael swydd.

Yng Nghymru, iechyd gwael yw'r un rhwystr pennaf i weithio a nodwyd amlaf o ran menywod a dynion. Iechyd ac anabledd yw'r rhwystrau pennaf i ddynion, ond i fenywod mae'r rhwystrau yn llawer mwy amrywiol, gan gynnwys cynnig gofal sylfaenol.²¹ Mae tystiolaeth hefyd i awgrymu bod diweithdra yn cael effaith bychan ond hollbresennol ar les corfforol a seicogymdeithasol unigolion.²² Mae problemau iechyd meddwl yn ffactor risg sylweddol ymysg pobl heb waith. Mae'r cysylltiad yn gallu mynd i'r ddau gyfeiriad, gan fod cael profiad o anawsterau ac adfyd fel oedolyn ifanc yn gallu cynyddu'r tebygolrwydd eu bod yn ddi-waith yn y dyfodol.²³ O safbwynt clinigol, gall cyflogaeth arwain at wella canlyniadau ar draws ystod o elfennau lles, gan gynnwys hunan-barch, lleddfu symptomau seiciatrig a lleihau dibyniaeth. Mae cyflogaeth sefydlog ac ystyrlon, er enghraifft, yn ffactor amddiffynnol cryf o ran helpu pobl i ddelio â chyflyrau iechyd meddwl sydd eisoes yn bodoli.²⁴

²⁰ Arolwg o'r Llafurlu (2014)

²¹ JRF (2014) Monitoring Poverty and Social Exclusion in Wales 2014

²² Norstrom et al. (2014) 'How does unemployment affect self-assessed health? A systematic review focusing on subgroup effects' yn *BMC Public Health*, Cyfrol 14

²³ Power et al. (2015) 'The association between economic inactivity and mental health among young people: a longitudinal study of young adults who are not in employment, education or training' yn *Irish Journal of Psychological Medicine*, 23:1, tt. 155-160

²⁴ Crowther et al. (2000) 'Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review', BMJ <http://www.bmj.com/content/322/7280/204>

Ffactorau amddiffynnol sy'n gysylltiedig â bod heb waith

Mae nifer o ffactorau a newidynnau a all leddfu ac effeithio ar ganlyniadau i'r rheiny sy'n byw ar aelwyd heb waith. Gall y rhain leihau pa mor hir y mae diweithdra yn para a'i effeithiau niweidiol. Gallant hefyd dorri ar draws y ffactorau risg y mae unigolion yn eu hwynebu a gweithredu'n annibynnol i'r ffactorau risg hynny. Er enghraifft, gallai rhiant unigol mewn cyflogaeth arddangos ystod ehangach o ffactorau amddiffynnol na rhiant unigol sy'n ddi-waith.²⁵

Gan ddefnyddio ac addasu model ecolegol, caiff y ffactorau hyn eu rhannu yn nodweddion unigol bras, sef y rhai hynny'n dylanwadu ar ymateb unigolyn i ddiweithdra, a ffactorau cymunedol ehangach sy'n gallu ffurfio profiadau cyffredinol pobl wrth chwilio a chael gwaith.²⁶

Nodweddion ar lefel unigolyn

Mae nifer o nodweddion ar lefel unigolyn a all gynyddu'r tebygolrwydd fod person yn symud yn llwyddiannus i gyflogaeth. Mae'n bosibl y byddai'r ffactorau hyn yn ymateb i ymyriad, a gellid eu cryfhau trwy gefnogaeth effeithiol a gynigir gan raglenni cyflogaeth fel Esgyn.

Hunaneffeithiolrwydd (*self-efficacy*): Hunaneffeithiolrwydd yw hyder a ffydd person y gallant gyflawni tasg yn llwyddiannus. Mae sut mae person yn teimlo ynghylch eu gallu eu hunain yn gallu dylanwadu ar eu barn, cymhelliant a pherfformiad yn ymwneud â gweithgarwch sy'n gysylltiedig â chyflogaeth. Mae hunaneffeithiolrwydd yn dylanwadu ar y nodau a'r amcanion gyrfa y mae pobl yn gosod i'w hunain, yr ymdrech maent yn ei roi i ddod o hyd y gwaith, a'u gallu i oresgyn rhwystrau ac anawsterau. Po fwyaf hyderus yw person, yna'r mwyaf tebygol y byddant yn cymryd camau tuag at ganfod cyflogaeth ac i barhau i wneud hynny.

²⁵ Cusworth (2009) The impact of parental employment and unemployment on children and young people

²⁶ Addaswyd o Bronfenbrenner et al. (1998) The ecology of developmental processes, yn *Handbook of Child Psychology: Volume 1: Theoretical Models of Human Development* (5ed arg.), tt. 993-1028. Hoboken: Wiley & Sons

Agwedd a lefelau cymhelliant, gan gynnwys meddylfryd ac agwedd yr unigolyn tuag at ddysgu a gweithio. Mae hyn yn cynnwys teimladau cyffredinol ynghylch cymryd rhan mewn amgylcheddau gwaith, a all fod yn allweddol i gyflawni a chynnal symud llwyddiannus i waith. Mae agweddau cadarnhaol tuag at gyflogaeth, er enghraifft, yn rhagfynegyddion arwyddocaol ynghylch mynd ati i chwilio am swydd a dwyster y chwilio hwnnw. Er hynny, ffactorau yn ymwneud ag agwedd a chymhelliant yw'r rhai sy'n lleiaf ymatebol i ymyriad a chefnogaeth, gan eu bod yn cael eu meithrin a'u hadeiladu dros gyfnod o amser ac unwaith mae agweddau negyddol wedi bwrw gwreiddiau, gall fod yn anodd eu newid neu eu disodli.

Ymddygiad a sgiliau cyflogadwy: Y priodoleddau a'r ymddygiadau sy'n ofynnol i lwyddo yn y gweithle, gan gynnwys hunangyflwyniad effeithiol, proffesiynoldeb, cyfathrebu, gwaith tîm a sgiliau arwain.

Cymwysterau, addysg a hyfforddiant: Ennill sgiliau a gwybodaeth sy'n gysylltiedig â gwaith trwy'r ysgol, coleg neu hyfforddiant. Mae hyn yn cynnwys cymwysterau a chyrhaeddiad sy'n gymorth i ddangos y cymwyseddau perthnasol y mae swydd yn gofyn amdanynt.

Profiad a rhwydweithiau cymdeithasol: Mae rhwydweithiau cymdeithasol a phrofiad gwaith yn y gorffennol yn galluogi pobl i ddangos cymhwysedd, meithrin ymddiriedaeth, ac agor cyfleoedd gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys profiad gwaith, cymryd rhan yn y gymuned, a'r rhwydweithiau cymdeithasol sy'n cael eu datblygu o ganlyniad i hynny.

Sgiliau rheoli gyrfa: Y wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen i ganfod a chael swydd. Mae'r rhain yn cynnwys bod â chyfeiriad gyrfa, deall sut i chwilio ac ymgeisio am swyddi, a'r gallu i fynegi gwerth eu cyfraniad posibl i gyflogwyr.

Nodweddion ar lefel gymunedol

Mae amrywiaeth o ffactorau ar lefel gymunedol a allai hefyd gyfrannu at symud yn llwyddiannus i waith, gan gynnwys nodweddion y farchnad lafur leol ac a oes gwasanaethau cymorth ar gael ai peidio. Mae nodweddion cymunedol yn anoddach eu meithrin a'u hybu trwy raglenni sy'n gweithio'n unswydd gydag unigolion; serch hynny, mae ganddynt effaith mawr ar allu unigolyn i gael gwaith. Gall y ffactorau hyn hefyd fod yn bwysig i fentrau sy'n seiliedig ar ardal, megis Esgyn, gan eu bod yn cyfrif am amrywiadau rhanbarthol o ran canlyniadau. Yn yr un modd, gall eu habsenoldeb ffrwyno canlyniadau cadarnhaol. Er enghraifft, ni fyddai rhaglen sy'n cefnogi datblygu hunaneffeithiolrwydd cadarnhaol o bosibl yn llwyddiannus os yw'r farchnad lafur yn yr ardal leol yn betrusgar i recriwtio staff sydd â hanes cyflogaeth neu iechyd gwael.

Cefnogaeth gymdeithasol: Y rhwydweithiau cymdeithasol y mae gan unigolyn fynediad atynt. Mae'r rhain yn cynnwys teulu, ffrindiau a'r gymuned ehangach y gellir galw arnynt i gefnogi unigolion i oresgyn rhwystrau at gyflogaeth. Gall y cymorth anffurfiol hwn fod yn hollbwysig wrth helpu unigolion i oresgyn anawsterau ac adfyd, gan gynnwys iechyd gwael.

Adnoddau lleol: argaeledd ac effeithiolrwydd y gwasanaethau lleol y mae unigolion yn gallu mynd atynt mewn ardal benodol. Mae'r rhain yn cynnwys hyfforddiant a gwasanaethau a allai helpu pobl i fynd i'r afael â rhwystrau penodol at gyflogaeth, megis dibyniaeth ar sylweddau. Mae hyn yn arbennig o bwysig i Esgyn, oherwydd bydd yn gallu atgyfeirio llawer o gyfranogwyr at y gwasanaethau hyn, a manteisio ar eu heffeithiolrwydd.

Nodweddion y farchnad lafur leol: Mae cyfanswm y cyfleoedd cyflogaeth yn lleol, trosiant, a chwmpas ac ansawdd y swyddi sydd ar gael yn cael cryn effaith a yw pobl yn gallu dod o hyd i waith ai peidio.

Agwedd cyflogwyr: Agweddau ac arferion recriwtio cyflogwyr. Gall y rhain fod yn bwysig wrth ystyried cyflogi pobl sydd efallai angen mwy o gefnogaeth, megis pobl sydd â chyflyrau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio, neu bobl sydd wedi bod allan o waith ers peth amser.

Gwladwriaeth sy'n galluogi: Y cyd-destun rheoleiddio ehangach, gan gynnwys cymhellion i weithio a all ffurfio ymatebion unigolion a chyflogwyr i gyflogaeth.

Mynd i'r afael â bod heb waith

Mae rhaglenni cyflogaeth yn ceisio lliniaru rhai o'r risgiau y mae pobl yn eu hwynebu wrth fod heb waith, ar yr un pryd â datblygu rhai o'r ffactorau amddiffynnol a all gyfrannu at bontio llwyddiannus i gyflogaeth. Mae rhaglenni cyflogaeth eu hunain yn weithredu bwriadus sydd â'r nod o gryfhau ffactorau a all helpu pobl i oresgyn rhwystrau at gyflogaeth. Y gobaith yw eu bod yn fodd o sicrhau canlyniadau cadarnhaol i unigolion a chymunedau fel ei gilydd. Mae Esgyn, megis rhaglenni cyflogadwyedd ysgogi cadarnhaol eraill, yn ceisio esgor ar newid ystyrlon a pharhaol i fywydau pobl.

Er bod rhaglenni cyflogaeth yn gweithredu ar lefel unigol ac yn cael effaith uniongyrchol ar yr unigolion sy'n destun yr ymyriad, maent hefyd am gael manteision cymunedol ehangach, gan gynnwys:

- Codi'r gyfradd gyflogaeth gyffredinol yn yr economi heb ychwanegu at chwyddiant trwy gynyddu cyflenwad effeithiol o lafur, h.y. y gronfa o bobl sydd ar gael i lenwi unrhyw swydd wag benodol.
- Lleihau diffyg cyfatebiaeth rhwng sgiliau a swyddi, h.y. swyddi gwag heb eu llenwi oherwydd prinder sgiliau yn cydfodoli â phobl heb waith sydd heb y sgiliau perthnasol.
- Ychwanegu at botensial cynhyrchu'r economi drwy leihau'r dirywiad mewn sgiliau sy'n tueddu i ddigwydd pan fydd pobl heb waith a ddim yn defnyddio'r sgiliau sydd ganddynt.
- Lliniaru effeithiau cymdeithasol niweidiol peidio â bod mewn gwaith ar yr unigolion hynny, yn enwedig mynd i'r afael â thlodi ac allgáu cymdeithasol.

Wrth gyflawni eu hamcanion, mae rhaglenni cyflogaeth yn sylfaenol yn newid strategaethau. Mae rhaglenni yn cael eu creu yn seiliedig ar ragdybiaethau a disgwyliadau ynghylch y llwybrau rhwng achos ac effaith; er enghraifft, gall gwella hunaneffeithiolrwydd unigolyn gynyddu'r gweithgarwch chwilio am swydd, a hynny yn ei dro o bosibl yn arwain at ganlyniad cadarnhaol cyflogaeth. Mae cynllun rhaglen yn cynnwys cyfres o ragdybiaethau amlwg ac ymhlyg o ran y ffactorau sydd eu hangen ar bobl i symud yn llwyddiannus i gyflogaeth, ac mae hynny'n datgysylltu sut maent yn datblygu trwy ymyriad. Maent yn mapio prosesau a gweithdrefnau y gellir cael canlyniadau cadarnhaol tymor hir drwyddynt.

Theorïau Newid

Yn sail i ddamcaniaethau dylunio rhaglenni cyflogaeth mae theorïau a rhagdybiaethau ynghylch sut y gall person ddatblygu ffactorau amddiffynnol neu sut y gellir lliniaru neu fynd i'r afael â ffactorau risg penodol. Ar lefel unigol, defnyddir pedwar prif safbwynt damcaniaethol yn sail i ddyluniad llawer o raglenni cyflogaeth.²⁷ Mae pob un o'r rhain yn esbonio amrywiaeth o ragdybiaethau ynghylch sut y mae pobl yn tyfu ac yn datblygu ac, felly, sut y gall rhaglenni gefnogi pobl yn effeithiol i symud i gyflogaeth. Mae casgliad o ragdybiaethau sydd ychydig yn wahanol yn perthyn o bob un o'r safbwyntiau hyn ac efallai nad ydynt oll yn cyd-fynd yn llwyr â gweithredu Esgyn; ond maent wedi'u cynnwys yma fodd bynnag at ddibenion eglurhaol.

²⁷ Wedi'u codi o Liu, S., Wang, M. a Huang, J. (2014) Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review yn *Psychological Bulletin* 140: 4, tt. 1009, 1041

Theori dysgu ymddygiad: Awgryma'r ddamcaniaeth hon fod datblygu sgiliau cyflogadwyedd, gan gynnwys gweithgareddau chwilio am swydd, yn fwy effeithiol pan fo'r ymddygiadau a ddymunir yn cael eu hatgyfnerthu yn gymdeithasol, wedi'u cyflawni gan staff cymorth neu gyfoedion. Yn ogystal, mae adborth amserol ac addas yn hanfodol wrth hwyluso newid mewn ymddygiad a chaffael sgiliau, gan ei fod yn helpu unigolion i ganolbwyntio ar fylchau yn eu sgiliau a dysgu o'u profiad. Trwy ddarparu amgylchedd cymdeithasol sy'n gefnogol ac yn anogol, mae newid cadarnhaol yn fwy tebygol o ddigwydd. Dan arweiniad egwyddorion fel hyn, mae rhaglenni cyflogaeth yn gallu targedu gweithgareddau penodol wrth chwilio am swydd sy'n cynyddu'r tebygolrwydd o gael cyflogaeth.

Theori dysgu ymddygiad a gynlluniwyd: Mae'r ddamcaniaeth hon yn gosod agwedd a bwriad i gyflawni gweithgaredd fel rhagfynegydd agosaf perfformiad. Mae agwedd tuag at gyflogaeth yn cael eu hadlewyrchu yng ngwerthusiad gwybyddol neu deimlad unigolyn o werth rhoi ymdrech i mewn i ganfod gwaith. Er enghraifft, gallai un unigolyn gredu ei bod hi'n ddi-fudd gosod eu CV ar-lein, tra gallai rhywun arall gredu ei fod yn eithaf buddiol ac yn ffordd effeithiol o ddod o hyd i swydd. Bydd canolbwyntio ar agweddau a bwriad, a mynd i'r afael â nhw, wrth ddylunio rhaglenni cyflogaeth yn gallu helpu i oresgyn rhwystrau gwybyddol posibl rhag dod o hyd i gyflogaeth.

Damcaniaeth gwybyddol cymdeithasol: Mae'r ddamcaniaeth yn egluro gweithgarwch dynol o ran y rhyngweithio rhwng meddwl, ymddygiad a'r amgylchedd. Mae'n rhoi pwyslais ar osod amcanion, y disgwyliad am y canlyniad, a hunaneffeithiolrwydd fel mecanweithiau allweddol gweithgarwch dynol. Mae hunaneffeithiolrwydd yn cyfeirio at hyder pobl yn eu gallu eu hunain i gyflawni gweithgareddau penodol, gan ddylanwadu ar sut mae pobl yn meddwl, yn teimlo ac yn gweithredu. Gall hunaneffeithiolrwydd uwch olygu bod unigolion yn gosod amcanion uwch ac yn mynd yn fwy ymrwymedig, gan felly eu hysgogi a'u helpu i oresgyn anawsterau. Felly, dylai hybu hunaneffeithiolrwydd fod yn elfen bwysig o raglenni cyflogaeth. Mae pedair ffynhonnell sy'n ffurfio barn pobl a ydynt yn gallu cyflawni tasg neu weithred benodol ai peidio, sef:

- Eu bod wedi cyflawni'r dasg yn llwyddiannus yn y gorffennol;
- Dysgu drwy eraill sef arsylwi ar bobl eraill yn ei gyflawni'n llwyddiannus;
- Cael eu perswadio neu eu hargyhoeddi y gallant ei wneud; a
- Lleddfu'r cyflwr ffisiolegol negyddol sy'n gysylltiedig ag ofni canlyniadau negyddol.

Yn unol â hynny, bydd archwilio cyflogadwyedd drwy arsylwi, modelu ac ymarfer sut i ymddwyn a gweithredu dulliau effeithiol yn gallu arwain at fwy o hunaneffeithiolrwydd. Dylai hybu hunaneffeithiolrwydd drwy dechnegau perswâd ar lafar wella cymhelliant a mynd ati'n weithredol i chwilio am waith.

Theori ymdopi: Awgryma'r ddamcaniaeth hon fod unigolion sy'n wynebu gofynion sy'n mynd y tu hwnt i'w hadnoddau yn gwerthuso'r sefyllfa i fod naill ai yn niweidiol neu'n heriol, a byddant yn dewis strategaethau ymdopi gwahanol er mwyn datrys y sefyllfa anodd. Mae oblygiadau sylweddol i'r broses hon o ran lles cyffredinol a chyflogaeth unigolion. Pan fydd diswyddo neu ddiweithdra yn cael ei weld fel colled neu fygythiad, mae lles seicolegol unigolion yn debygol o ddioddef, gan achosi pryder, iselder, neu symptomau corfforol. Mae unigolion y mae eu lles seicolegol yn is yn fwy tebygol o ganolbwyntio ar ymdopi â'r canlyniadau negyddol, a all leihau cymhelliant a dyfalbarhad ar dasgau a allai o bosibl ddatrys y broblem. Yn ychwanegol, gallai hyn arwain unigolion yn dewis strategaeth ymdopi sydd â phwyslais ar ddianc, gan gynnwys strategaethau i osgoi'r broblem sef rhai sy'n canolbwyntio ar ddianc neu wadu'r sefyllfa, e.e. dibyniaeth ar alcohol, gan gyfrannu at ffactorau neu feddylfryd a all ymestyn diweithdra.

Mae rhaglenni sy'n defnyddio theori ymdopi yn canolbwyntio ar ddatblygu strategaethau ymdopi sy'n canolbwyntio ar reolaeth, sy'n rhagweithiol ac sy'n anelu at ddatrys y sefyllfa. Maent yn ceisio lleihau ymdopi a rheoli'r straen yn gamaddasol (*maladaptive*), gan fod hynny'n gallu lleihau'r adnoddau, yn emosiynol ac o ran amser, a'u tynnu oddi ar y dasg o ganfod a sicrhau cyflogaeth. Bydd mynd i'r afael â ffynonellau gorbryder, ar yr un pryd â datblygu sgiliau ymdopi i leihau pryder ac ennyn cefnogaeth gymdeithasol, yn gallu rhoi adnoddau ymdopi hanfodol i helpu mewn profiad o ddiweithdra sy'n aml yn brofiad dinistriol.

Model Esgyn

Nid yw Esgyn yn amlwg yn seiliedig ar safbwynt damcaniaethol arbennig; serch hynny, gall fod yn ensynedig ei bod yn seiliedig ar amrywiaeth o ddamcaniaethau ar wahanol adegau. Mae model Esgyn yn ymyriad seicogymdeithasol cymhleth sy'n ceisio datblygu ffactorau amddiffynnol a dileu'r rhwystrau at gyflogaeth ymysg aelodau aelwydydd heb waith. Mae'n ceisio ymgysylltu â chyfranogwyr a'u hannog i gael cymorth a chyfleoedd sy'n meithrin hyder ac yn symud cyfranogwyr yn agosach at gyflogaeth. O'r herwydd, mae llawer o effeithiolrwydd Esgyn yn dod o'i gallu i ymgysylltu a chynnal perthynas â chyfranogwyr, yn ogystal ag ansawdd y cymorth a'r cyfleoedd sydd ar gael o fewn clwstwr penodol.

Fel model, gwasanaeth mentora ac atgyfeirio yw Esgyn yn y bôn. Mae'r model yn annelwig, ac er mai'r prif ganolbwynt yw'r broceriaid yn ymgysylltu â chyfranogwyr, mae hefyd yn manteisio ar wasanaethau a chyfleoedd eraill. Nid yw Esgyn felly yn ymyriad unigol, ond yn hytrach yn glymblaid o ddulliau a all fod yn ansoddol ac yn feintiol wahanol o gyfle i gyfle ac o un ardal gyflenwi i'r llall.

Mae'r cymhlethdod sydd ym model Esgyn yn cyflwyno nifer o heriau empirig. Mae'n ei gwneud yn anodd mesur a phriodoli effaith elfennau penodol y rhaglen ar lefel unigol. Er enghraifft, mewn achosion pan fo cyfranogwyr yn gallu pontio'n llwyddiannus i gyflogaeth, gall fod yn anodd datgysylltu i ba raddau y mae broceriaid neu ddarparwyr gwasanaethau lleol wedi cyfrannu at y llwyddiant hwnnw. Yn yr un modd, mae heriau wrth ddeall y sylfaen ymchwil gan fod y rhaglen, yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol, yn ymgorffori amrywiaeth eang o weithgareddau wrth weithio gydag unigolion.

Effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd rhaglenni cyflogaeth

Mae corff mawr o ymchwil sydd wedi'i gyhoeddi a heb ei gyhoeddi sy'n archwilio effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd rhaglenni cyflogaeth sy'n ysgogi'n gadarnhaol (*positive activation*). Wrth grynhoi'r sylfaen dystiolaeth a allai fod yn sail i ddatblygiad Rhaglen Esgyn, mae'r dadansoddiad hwn i gryn raddau yn defnyddio dau adolygiad systematig a metaddadansoddiad diweddar.

Mae'r astudiaethau sydd yn y ddau adolygiad yn manteisio ar amrywiaeth o dechnegau gwerthuso, gan gynnwys hapdreialon wedi'u rheoli ac astudiaethau lled-arbrofol. Mae cryn cymysgrywiaeth yn nyluniad yr astudiaethau, yn enwedig yng nghreu'r grwpiau rheoli ystadegol. Mae'r astudiaethau eu hunain yn archwilio effaith ystod amrywiol o raglenni cyflogaeth, o ran eu cynllun a'u ffocws, a'r cyd-destun y maent yn gweithredu ynddo. Gall cymysgrywiaeth fel hyn gyfyngu ar y cyffredinoli a fyddai'n codi o'r ymchwil, yn enwedig wrth ystyried goblygiadau'r canfyddiadau ar gyfer rhaglen Esgyn.

Roedd y rhan fwyaf o'r ymchwil yn cynnwys ffocws ar effaith rhaglen ar unigolyn. Yn gyffredinol, mae astudiaethau yn dadansoddi i ba raddau y mae cyfranogwyr wedi mynd i gyflogaeth. Er bod hyn yn ganlyniad pwysig, nid dyma'r unig ganlyniad o ddiddordeb o reidrwydd. Gall symud o anweithgarwch economaidd i ddiweithdra hefyd fod yn berthnasol, yn ogystal ag aros mewn swydd, cynnydd/dyrchafiad a thlodi mewn gwaith. Yn unigol, gall canlyniadau iechyd ehangach hefyd fod yn berthnasol, yn enwedig i'r rheiny sydd â phroblemau iechyd megis iechyd meddwl a dibyniaeth ar sylweddau. Gall fod canlyniadau o ddiddordeb ehangach hefyd, megis effaith symud i gyflogaeth ar blant ar yr aelwyd.

Yr adolygiadau, serch hynny, yw'r gwerthusiadau mwyaf trylwyr a gwrthrychol o'r sylfaen ymchwil hyd yn hyn. Maent ond yn cynnwys astudiaethau ymchwil sydd â dilysrwydd mewnol uchel. Mae hyn yn ein galluogi i ddatgysylltu'r ffactorau a'r dulliau sydd fwyaf effeithiol wrth gefnogi pobl mewn cyflogaeth.

Y sylfaen dystiolaeth

Aeth Liu et al. (2014) ati'n drylwyr i archwilio 47 astudiaeth ymchwil arbrofol a lled-arbrofol oedd yn ymchwilio i raglenni cyflogaeth.²⁸ Canfu'r metaddadansoddiad fod y siawns o gael cyflogaeth 2.67 yn uwch i unigolion sy'n cymryd rhan mewn rhaglenni cyflogaeth nag i unigolion nad oes ganddynt fynediad at ddarpariaeth o'r fath. Roedd y dadansoddiad hefyd yn awgrymu bod rhaglenni cyflogaeth a oedd yn cynnwys rhai elfennau penodol, gan gynnwys addysgu sgiliau chwilio am swydd, gwella hunangyflwyniad, rhoi hwb i hunaneffeithiolrwydd, annog bod yn rhagweithiol, hyrwyddo gosod nodau a sicrhau cefnogaeth gymdeithasol, yn fwy effeithiol nag ymyriadau nad oedd yn cynnwys elfennau tebyg. Canfu'r dadansoddiad hefyd nad oedd rhaglenni mor effeithiol wrth hyrwyddo cyflogaeth oni bai fod datblygu sgiliau a gwella cymhelliant ill dau wedi cael eu cynnwys. Canfuwyd hefyd fod y rhaglenni yn fwy effeithiol wrth helpu pobl iau a phobl hŷn oedd yn ddi-waith yn y tymor byr nag yr oeddent wrth helpu pobl ganol oed a phobl ddi-waith yn y tymor hir.

Datgelodd y metaddadansoddiad hefyd fod gwella sgiliau chwilio am swydd, hunaneffeithiolrwydd a mwy o weithgarwch chwilio am swydd ynddynt eu hunain yn esbonio rhai o effeithiau cadarnhaol canfyddedig cael cyflogaeth. Mae'r effeithiau cadarnhaol hyn yn cyfeirio at y posibilrwydd y gall sgiliau chwilio am swydd, hunaneffeithiolrwydd wrth chwilio am swydd, a dwysedd chwilio am swydd, gynyddu effaith ymyriad chwilio am swydd ar statws cyflogaeth cyfranogwyr wedi hynny. Mae hyn yn dangos pwysigrwydd gwell hunaneffeithiolrwydd wrth ddod o hyd i waith.

²⁸ Liu, S., Wang, M. a Huang, J. (2014) Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review yn *Psychological Bulletin* 140: 4, tt. 1009, 1041

Tynnodd yr adolygiad sylw hefyd at rai goblygiadau ar gyfer ymarfer. Câi effeithiolrwydd y rhaglen ei leddfu'n sylweddol gan nodweddion unigol y cyfranogwyr a oedd yn cymryd rhan yn y rhaglen. Roedd y canlyniadau i bobl ddi-waith yn y tymor hir, er enghraifft, yn sylweddol waeth ar draws rhaglenni, sy'n awgrymu efallai nad yw'r ddarpariaeth gyffredinol a gynigir i bawb yn addas i'r grŵp cleient penodol hwnnw. Mae hyn yn ategu'r angen am raglenni megis Esgyn sy'n ceisio teilwra cymorth. Mae'n bosibl y bydd yn rhaid adnabod grwpiau o'r fath yn gynnar a darparu cymorth wedi'i deilwra neu ei addasu er mwyn gwneud rhaglenni yn fwy effeithiol yn y tymor hirach.

Roedd ail adolygiad systematig a metaddadansoddiad wedi'i gwblhau gan Filges et al. (2015) yn cynnwys cyfanswm o 73 astudiaeth.²⁹ Yn eu dadansoddiad, roedd cyfanswm o 39 astudiaeth wedi'u cynnwys mewn cyfodiad data. Yn ôl casgliadau o'r dadansoddiad meta-atchweliad (sy'n wahanol i ddadansoddiad atchweliad [*regression*] drwy adolygu sawl astudiaeth ar y cyd) awgrymir bod cymryd rhan mewn rhaglen gyflogaeth yn cael effaith, er bod yr effaith yn fach. Yr amcangyfrif o'r effaith cyfun, wedi'i fesur fel cymhareb perygl, oedd 1.09, sy'n cyfateb i gynnydd o tua 9 y cant yn y gyfradd gadael diweithdra a mynd i gyflogaeth. Yr amcangyfrif o'r effaith cyfun, wedi'i fesur fel cymhareb gwahaniaeth risg yw cynnydd o 7 pwynt canran yn y tebygolrwydd o fod yn gyflogedig tua blwyddyn ar ôl cymryd rhan. Ar y cyfan, mae'r canfyddiadau yn awgrymu fod cymryd rhan mewn rhaglen gyflogaeth yn cael effaith bychan ond positif ar siawns unigolyn o gael swydd.

²⁹ Filges et al. (2015) Active Labour Market Programme Participation for Unemployment Insurance Recipients: A Systematic Review, Cambell Collaboration

Mae cyfyngiadau amrywiol yn ymwneud â'r adolygiadau sy'n bwysig i'w nodi. Er ei gyhoeddi yn 2015, cynhaliodd Filges et al. eu hymchwil yn 2012, gan o bosibl ddiystyru ymchwil berthnasol ddiweddar. Er gwaethaf edrych ar raglenni cyflogaeth tebyg, mae cryn amrywiaeth yn yr astudiaethau sydd yn y ddau adolygiad, sy'n awgrymu nad yw'r un ohonynt yn cynnig adolygiad cynhwysfawr. Yn ogystal, er bod y ddau fetaddadansoddiad wedi adrodd effeithiau cadarnhaol ac arwyddocaol, roedd gwahaniaeth ynddynt o ran graddau'r effaith cyffredinol, sy'n awgrymu bod metaddadansoddiadau yn agored i ddehongliad.

Goblygiadau i Raglen Esgyn

Ar ôl gwahanu canfyddiadau'r ddau adolygiad systematig a thynnu ar ymchwil ehangach, mae'r dadansoddiad nawr yn troi i ystyried y canfyddiadau yn erbyn yr elfennau cyfansawdd amlwg sydd yn Rhaglen Esgyn.

Cymorth un-i-un

Nodwedd sy'n diffinio Rhaglen Esgyn yw'r cymorth y mae'n ei gynnig ar sail un-i-un rhwng y broceriaid a'r cyfranogwyr. Mae tystiolaeth addawol sy'n awgrymu bod cyfuno chwilio am swydd a chymryd rhan mewn rhaglen, naill ai drwy gael hyfforddiant neu gymorth arall, yn effeithiol, yn enwedig i'r rheini sydd bellaf o'r farchnad lafur. O ran cyfranogwyr nad ydynt yn ddi-waith tymor hir, mae nifer o astudiaethau arbrol wedi canfod nad oes effaith amlwg i gymorth dwys un-i-un o'i gymharu â dulliau llai dwys. Mae'r canfyddiadau hyn yn cefnogi dull Esgyn, a'i ffocws ar boblogaethau penodol.

Cynllunio gweithredu unigol

Un agwedd ar y berthynas rhwng broceriaid a chyfranogwyr yw cynllunio gweithredu, nodi pa rwystrau y mae unigolion yn eu hwynebu, ac yna eu paru â chymorth a chyfleoedd perthnasol. Mae tystiolaeth gyfyngedig, o leiaf o ran grwpiau anodd eu cyrraedd, ynghylch effeithlonrwydd cynllunio gweithredu unigol a chanlyniadau chyflogaeth. Canfu astudiaeth yn yr UDA fod cynllunio gweithredu yn gostwng hyd y cyfnod diweithdra o 5 y cant. Nid yw astudiaethau eraill wedi canfod unrhyw effaith o'i gymharu â thriniaeth arferol (h.y. darpariaeth safonol), er gwaethaf cynnydd mewn gweithgaredd chwilio am swydd a bodlonrwydd y bobl sy'n ymgeisio am swydd.

Pecynnau cymorth cymysg

Mae Rhaglen Esgyn yn ceisio cydlynu a manteisio ar ystod eang o wasanaethau cymorth i fynd i'r afael â rhwystrau unigol at gyflogaeth. Awgryma tystiolaeth fod y rhaglenni hynny sy'n gallu trefnu pecynnau cymorth cymysg yn gydlynol yn tueddu i fod yn fwy effeithiol, yn enwedig ar gyfer y bobl hynny sydd â rhwystrau lluosog at gyflogaeth. Mae'r rhan fwyaf o raglenni, fodd bynnag, yn tueddu i ganolbwyntio ar un math o gymorth, megis hyfforddiant neu sgiliau chwilio am swydd, oherwydd eu bod yn syml i'w gweithredu.

Cymorth â hunangyflwyniad a chwilio am swydd

Mae tystiolaeth gref i awgrymu, i'r rheini sy'n ddi-waith yn ddiweddar, fod hyfforddiant ar hunangyflwyniad a chwilio am swydd yn effeithiol iawn wrth gefnogi pobl mewn cyflogaeth, gan yn aml gael effaith tymor byr yn syth. Ymddengys fod hyn oherwydd bod rhai cyfranogwyr eisoes yn gyflogadwy iawn ac mai ychydig bach iawn o help sydd ei angen arnynt. I'r rhai sy'n ddi-waith yn y tymor hir, mae hyfforddiant chwilio am swydd ond yn effeithiol pan gaiff ei gyfuno â chymorth arall sy'n helpu i fynd i'r afael â rhwystrau at gyflogaeth. Mae corff bach o ymchwil sy'n awgrymu bod gweithio ar sgiliau cymdeithasol a hunangyflwyniad yn effeithiol, yn enwedig ar gyfer pobl ifanc a phobl sy'n ddi-waith yn y tymor hir.

Hyfforddiant

Mae Esgyn hefyd am atgyfeirio cyfranogwyr at gyfleoedd hyfforddiant ystafell ddosbarth. Mae gwerthusiadau o raglenni hyfforddiant yn awgrymu'n gryf eu bod yn fwy tebygol o gael effeithiau cadarnhaol ar gyfer grwpiau targed penodol. Yn benodol, mae rhaglenni hyfforddiant fel petaent yn codi cyfraddau cyflogaeth buddiolwyr sydd â gwell rhagolygon yn y farchnad lafur i ddechrau arni, menywod sy'n dychwelyd i'r farchnad lafur, ac ymfudwyr addysgedig. Ymddengys fod hyfforddiant yn effeithiol cyhyd â'i fod yn rhoi'r sgiliau galwedigaethol y mae cyflogwyr yn galw amdanynt, a chyn belled ag nad yw'r hyfforddiant yn rhy fyr.

Hyfforddiant yn y gwaith

Mae hyfforddiant yn y gwaith yn gyffredinol yn fwy effeithiol na hyfforddiant yn seiliedig ar yr ystafell ddosbarth, ond mae angen i'r holl ddarpariaeth (gan gynnwys anghenion hyfforddiant yn yr ystafell ddosbarth) fod yn uniongyrchol berthnasol i anghenion cyflogwyr lleol, neu ni fydd yn arwain at waith. Mae cynnwys cyflogwyr yn uniongyrchol mewn rhaglen i'w weld yn gwella'r tebygolrwydd y bydd cyfranogwyr yn symud i gyflogaeth yn llwyddiannus ac yn gynaliadwy.

Cyfleoedd gwaith

Mae Esgyn am ddarparu cyfleoedd gwaith tymor byr mewn amrywiaeth o sefydliadau cyhoeddus a phreifat. Mae peth tystiolaeth i awgrymu bod profiad gwaith yn arwain at ganlyniadau cadarnhaol tymor byr i gyfranogwyr, gan gynnwys mwy o hunaneffeithiolrwydd a thebygolrwydd uwch o fynd i gyflogaeth y tu hwnt i gyfranogiad yn y rhaglen. Os yw'r cyfleoedd yn debyg i gyflogaeth â chymorth ar gyfer grwpiau agored i niwed, mae tystiolaeth arbrofol ehangach yn awgrymu bod cyflogaeth â chymorth yn aneffeithiol i gynnal cyflogaeth y tu hwnt i'r cyfnod ymgysylltu. Maent yn llai tebygol na rhaglenni hyfforddi i ddangos effaith cadarnhaol ar ganlyniadau ar ôl y rhaglen. Mae tystiolaeth eithaf gwan sy'n cefnogi gwirfoddoli fel mecanwaith ar gyfer annog symud i gyflogaeth. Mae ymchwil ehangach wedi canfod bod gwirfoddoli yn cynyddu'r siawns o ddod o hyd i gyflogaeth o 27 y cant, er bod gwendidau methodolegol yn tanseilio'r canfyddiad hwn.

Gan dynnu ar safbwyntiau damcaniaethol ac empeiraidd ehangach, mae effeithiolrwydd ysgogi cyfleoedd cyflogaeth yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat yn aneglur. Mae hyn yn bennaf yn troi o amgylch y cwestiwn dadleoli – sef i ba raddau y mae darparu cyfle i gyfranogwr yn golygu bod y cyfle yn cael ei wrthod i rywun arall.

Pwysigrwydd cefnogaeth gymdeithasol

Mae corff sylweddol o ymchwil sy'n awgrymu pwysigrwydd rhwydweithiau cefnogi anffurfiol a theuluol wrth gyfryngu canlyniadau llwyddiannus. Profwyd bod ymyriadau sydd wedi ymgysylltu â rhwydweithiau ehangach wedi cynyddu effeithiolrwydd rhaglenni o gymharu â rhai nad oedd wedi gwneud hynny. Mae cefnogi teuluoedd neu bobl bwysig ym mywyd person, naill ai'n uniongyrchol neu drwy eu cyfeirio at wasanaethau perthnasol, yn gallu cryfhau'r rhwydweithiau cymorth o amgylch yr unigolyn. Gallai darpariaeth sy'n meithrin ymagwedd holistig ac yn gweithio i gryfhau'r rhwydweithiau cymorth ynghyd â datblygu sgiliau hefyd helpu i sicrhau bod yr elfennau hanfodol yn cael eu cynnig i bawb.

Astudiaethau effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd

Mae tuedd amlwg mewn ymchwil gwerthuso fod astudiaethau effeithiolrwydd ar gynlluniau peilot ar raddfa fach yn tueddu i adrodd effeithiau mwy o faint na'r rheini sy'n astudio rhaglenni ar raddfa fawr. Gall hyn fod oherwydd amrywiaeth o ffactorau, gan gynnwys newidynnau i raglenni megis yr amser, ymrwymiad ac adnoddau a fuddsoddir wrth ddatblygu cynllun peilot. Mae'r adnoddau hyn yn aml yn anghynaliadwy wrth chwyddo ymyriadau gan fod y ffocws yn symud tuag at gyfyngiadau sefydliadol wrth lledaenu'r rhaglen. Dangosir hyn gan y Fargen Newydd ar gyfer Pobl Ifanc, pan nodwyd fod 42 y cant o'r cyfranogwyr wedi cael cyflogaeth yn y cyfnod peilot, o'i gymharu â 25 y cant pan gyflwynwyd yr ymyriad ledled y wlad.

Cyfyngiadau arferion a pholisïau sy'n seiliedig ar dystiolaeth

Mae ymchwil sy'n canolbwyntio ar effeithiolrwydd polisi yn gyfyngedig o ran y casgliadau y gellir eu tynnu a'r goblygiadau cyffredinol ar gyfer polisi ac ymarfer. Nid yw byth ond yn gallu rhoi arwydd o beth allai weithio mewn sefyllfa benodol. Mae cyd-destun lleol yn bwysig, ac mae'n bosibl na fydd ymyriadau a oedd yn llwyddiannus mewn un ardal ddaearyddol yn llwyddiannus mewn un arall sydd ag amodau gwahanol o ran y farchnad lafur. Yn yr un modd, mae'r gweithredu yn bwysig – gall rhaglen wedi'i gweithredu'n dda nad yw'n seiliedig ar dystiolaeth fod yn fwy effeithiol na rhaglen wedi'i gweithredu'n wael sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Awgryma hyn fod ffactorau ehangach ar waith sy'n cyfrannu at lwyddiant rhaglen nad adroddwyd yn ddigonol arnynt o bosibl mewn ymchwil ar effeithiolrwydd.

Cafeat pwysig arall yw'r berthynas rhwng effaith a chostau. Ychydig iawn o werthusiadau sy'n cynnig gwybodaeth sy'n cymharu costau ymyriad â'r arbedion costau wedi hynny yn y dyfodol. Gall hyn fod yn ystyriaeth bwysig, yn enwedig gan fod Esgyn yn gweithio gyda grwpiau sy'n debygol o ddibynnu'n helaeth ar fathau eraill o gefnogaeth.