

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ymchwil gymdeithasol
Social research

Number: 14/2011

www.cymru.gov.uk

GWERTHUSIAD INTERIM O RAGLEN ReAct

Old Bell 3 Cyf, Dateb ac IFF Research Cyf

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

I gael gwybodaeth bellach cysyllter â:

Julie Owens

Adran Cynllunio Strategol, Cyllid a Pherfformiad

Llywodraeth Cymru

Sarn Mynach

Cyffordd Llandudno

LL31 9RZ

Ffôn: 0300 062 5484

E-bost: Julie.Owens@Wales.GSI.Gov.UK

Ymchwil Gymdeithasol Llywodraeth Cymru, 2011

© Hawlfraint y Goron

CYNNWYS

RHESTR TABLAU A FFIGURAU	4
CRYNODEB GWEITHREDOL	6
1 CYFLWYNIAD	12
DIBEN YR ASTUDIAETH	12
DULL	13
STRWYTHUR YR ADRODDIAD	17
2 CEFNDIR A CHYD-DESTUN	18
CYFLWYNIAD	18
CYFLWYNIAD I ReACT	18
CYDNAWSEDD GYDA PHOLISI SGILIAU A CHYFLOGAETH CYMRU	23
CYNLLUNIAU ERAILL I GEFNOGI GWEITHWYR A DDISWYDDWYD A'R DI- WAITH TYMOR BYRRACH	28
CYD-DESTUN ECONOMAIDD A MARCHNAD LAFUR	34
3 PERFFORMIAD RHAGLEN REACT	37
CYFLWYNIAD	37
PERFFORMIAD YN ERBYN TARGEDAU 'ALLBWN'	37
PERFFORMIAD YN ERBYN TARGEDAU CANLYNIADAU	40
PERFFORMIAD YN ERBYN AMCANESTYNIADAU ARIANNOL	41
COST-EFFEITHOLRWYDD TEBYGOL Y RHAGLEN	43
DULL 'TÎM CYMRU' O GYFLENWI REACT	44
MARCHNATA REACT	49
4. CANFYDIADAU'R AROLWG – SAFBWYNTIAU UNIGOLION	51
CYFLWYNIAD	51
PROFFIL O YMATEBWYR YR AROLWG	52
LLWYBR I REACT	55
ELFENNAU RHAGLEN Y CYMERODD UNIGOLION RAN YNDDYNT	56
ARWEINIAD OEDOLION	57
CYMORTH HYFFORDDIANT GALWEDIGAETHOL	61
CYFLOGAETH	69
5 CANFYDDIADAU – SAFBWYNT CYFLOGWYR	82
CYFLWYNIAD	82
PROFFIL O GYFLOGWYR YR AROLWG	82
ARFERION RHEOLAETH ADNODDAU DYNOL EHANGACH CYFLOGWYR	85

	LLWYBR CYFLOGWYR I REACT	88
	EFFEITHIAU CYMORTH RECRIWTIO I GYFLOGWYR GAN ReACT	91
	EFFEITHIAU CYMORTH HYFFORDDIANT I GYFLOGWYR ReACT	96
	EFFEITHIAU ERAILL RHAGLEN REACT	98
6	CASGLIADAU AC ARGYMHELLION	100
	EFFEITHIOLRWYDD TREFNIADAU CYFLENWI, RHEOLI A MARCHNATA	100
	EFFEITHIOLRWYDD WRTH GYFLAWNI AGENDA'R RHAGLEN CRONFA	
	STRWYTHUROL	104
	EFFEITHIOLRWYDD COST TEBYGOL Y RHAGLEN	105
	EFFAITH AC EFFEITHLONRWYDD WRTH GEFNOGI UNIGOLION A GOLLODD	
	EU SWYDDI.....	106
	EFFAITH AR GYFLOGWYR.....	110
	CYNNWYS Y RHAGLEN A'R FFORDD YMLAEN.....	112
	ATODIAD 1: CYD-DESTUN ECONOMAIDD A MARCHNAD LAFUR	116

RHESTR TABLAU A FFIGURAU

Tabl 1.1: Canlyniadau arolwg cyfranogwyr ReAct

Tabl 1.2: Canlyniadau arolwg cyflogwyr

Tabl 1.3: Canlyniadau arolwg ymgeiswyr aflwyddiannus

Tabl 2.1: Targedau allbynnau a chanlyniadau

Tabl 2.2: Amcanestyniadau costau a ffynhonnell cyllid

Tabl 2.3: Dadansoddiad o flaenamcan costau yn ôl elfen rhaglen

Tabl 3.1: Perfformiad y rhaglen yn erbyn targedau allbwn

Tabl 3.2: Perfformiad y rhaglen yn erbyn targedau canlyniadau

Tabl 3.3: Amcanestyniadau costau a ffynhonnell cyllid

Tabl 3.4: Perfformiad y rhaglen yn erbyn dangosyddion perfformiad allweddol fel ar 31 Rhagfyr 2010

Tabl 4.1: Dosbarthiad ymatebwyr arolwg yn ôl rhyw (heb bwysoli)

Tabl 4.2: Dosbarthiad ymatebwyr arolwg yn ôl oedran (heb bwysoli)

Tabl 4.3 : Maint cyflogwyr ymatebwyr cyn diswyddo

Tabl 4.4: Nifer o oriau yr wythnos a weithiai ymatebwyr yr arolwg cyn eu diswyddo

Tabl 4.5: Sut y clywodd ymatebwyr gyntaf am ReAct

Tabl 4.6: Cyfran ymatebwyr i'r arolwg a elwodd o elfennau o'r rhaglen

Tabl 4.7: Cyfran o rai a welodd gynghorydd Gyrfa Cymru yn derbyn pob math o wasanaeth

Tabl 4.8: Statws ymatebwyr heb fod yn gyflogedig i'n harolygon

Tabl 5.1: Elfennau'r rhaglen yr oedd cyflogwyr wedi ymwneud â hwy

Tabl 5.2: Dadansoddiad cyflogwyr a gymerodd ran yn ôl nifer y cyfranogwyr a , recriwtiwyd

Tabl 5.3: Dosbarthiad cyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg yn ôl nifer cyflogeion

Tabl 5.4: Dosbarthiad cyflogwyr yn ôl diwydiant

Tabl A1.1: Cymru – Dangosyddion allweddol y farchnad lafur

Tabl A1.2: Cymru – Dosbarthiad cyflogaeth yn ôl swydd

Tabl A1.3: Cymru – Tueddiadau diweddar mewn swyddi gweithlu (addaswyd yn dymhorol)

Tabl A1.4: Dangosyddion marchnad lafur diweddar (16 a throsodd, addaswyd yn dymhorol), Cymru

Tabl A1.5: Cymru – Cyfran cyflogeion a gafodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd – 4 wythnos ddiwethaf

Tabl A1.6: Cymru – Cyfran cyflogeion gyda hyfforddiant cysylltiedig â swydd – 13 wythnos ddiwethaf

Ffigur 3.1: Dechreuadau ReAct rhwng Ebrill 2007 a Thachwedd 2010

Ffigur 4.1: Cymwysterau uchaf blaenorol cyfranogwyr ReAct yn ôl grŵp oedran

Ffigur 4.2: Enillion yn ôl cymwysterau blaenorol uchaf

Ffigur 4.3: Lefelau cymharol cymwysterau a gyflawnwyd

Ffigur 4.4 : Lefelau cymharol cymwysterau a gyflawnwyd yn ôl cymhwyster uchaf a ddaliwyd yn flaenorol

Ffigur 4.5: Cyfran ymatebwyr a ddilynodd hyfforddiant a gredai fod hynny wedi bod yn ddefnyddiol wrth sicrhau cyflogaeth newydd

Ffigur 4.6: Statws cyflogaeth bresennol unigolion yn ymateb i'n harolygon

Ffigur 4.7: Dosbarthiad cyfranogwyr ReAct yn ôl maint cyflogwr blaenorol a chyflogwr presennol

Ffigur 4.8: Dosbarthiad galwedigaethol cyfranogwyr ReAct cyn eu diswyddo ac adeg ein harolwg

Ffigur 4.9: Cyfranogwyr ReAct mewn cyflogaeth yn ôl enillion gros blyneddol cyn ac ar ôl diswyddo

Ffigur 4.10: Newid yn enillion cyfranogwyr ReAct ac ymgeiswyr aflwyddiannus ar ôl colli eu swyddi

Ffigur A1.1: Cymru: mynegai swyddi gweithlu (2000=100) addaswyd yn dymhorol

Ffigur A1.2: Newidiadau sector mewn swyddi gweithlu 2000-2008

Ffigur A1.3: Tueddiadau diweddar ym Mynegai Cynhyrchu Cymru a'r DU

Ffigur A1.4: Symudiadau diweddar ym mynegeion gwasanaethau marchnad Cymru a' Deyrnas Unedig

Ffigur A1.5: Cyfraddau nifer hawlwyd Cymru: Hydref 08 – Ionawr 11

Ffigur A1.6: Cyfradd hawlwyd Cymru (canrannau'n hawlio dros 6m/12m)

Ffigur A1.7: Cymru – Mynegai – swyddi gwag a hysbyswyd (Hydref 2008 – Rhagfyr 2010)

CRYNODEB GWEITHREDOL

1. Comisiynwyd Old Bell 3, mewn cysylltiad gyda Dateb, IFF Research Cyf a'r Athro Max Munday, gan Lywodraeth Cymru i gynnal gwerthusiad o raglen ReAct. Cynhaliwyd y gwaith rhwng Ionawr a Mai 2011.
2. Nod yr astudiaeth oedd gwerthuso effaith ac effeithlonrwydd ReAct, gan wneud argymhellion ar gyfer cyfeiriad y rhaglen a'i darpariaeth yn y dyfodol. Roedd naw amcan yn deillio o'r nod yma.
3. Roedd y gwerthusiad yn cynnwys:
 - adolygiad o wybodaeth gefndirol;
 - adolygiad o ddogfennau a chronfeydd data'r rhaglen;
 - arolwg ffôn o 600 o rai a gymerodd ran yn ReAct;
 - arolwg ffôn o 100 o gyflogwyr a dderbyniodd gymorth ReAct;
 - arolwg ffôn o 100 o unigolion a wnaeth gais aflwyddiannus am gymorth ReAct;
 - cyfweliadau wyneb i wyneb gyda 11 o gyflogwyr a naw o unigolion a dderbyniodd gymorth ReAct;
 - trafodaethau gydag amrywiaeth o randdeiliaid yn ymwneud a darparu a rheoli'r rhaglen; a
 - dadansoddiad ac adroddiad.

CANFYDDIADAU

4. Mae ReAct yn rhaglen gan Lywodraeth Cymru sydd â'r nod o liniaru effeithiau niweidiol colli swyddi drwy alluogi'r rhai yr effeithiwyd arnynt i ddatblygu eu sgiliau a sicrhau cyflogaeth newydd cyn gynted ag sydd modd. Mae'n ymyriad unigryw gan ei fod yn rhoi cefnogaeth ynghynt na chynlluniau yn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig i unigolion a gollodd eu swyddi. Yn wir, daeth y Llywodraeth Glymbleidiol newydd yn 2010 ag elfennau cymhorthdal recriwtio cynlluniau ymyriad cynnar mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig (e.e. Cynnig Chwe mis yr Adran Gwaith a Phensiynau) i ben.

5. Mae pum prif elfen yn ReAct, tair ohonynt wedi'u targedu at unigolion a gollodd eu swyddi a dwy a anelwyd at gyflogwyr sy'n rhoi swyddi i bobl a ddiswyddwyd mewn sefydliadau eraill. Y pump llinyn yw:

Elfennau a dargedwyd at unigolion:

- Arweiniad Oedolion a ddarparwyd gan Gyrfa Cymru;
- Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol;
- Cymorth Ychwanegol Hyfforddiant Galwedigaethol.

Elfennau a dargedwyd at gyflogwyr:

- Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr;
- Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr.

6. Caiff ReAct ei reoli gan dîm pendol o fewn Llywodraeth Cymru, ond mae Llywodraeth Cymru, Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith - yr hyn a elwir yn ddull 'Tîm Cymru' – yn cydweithio'n agos i ddarparu'r rhaglen. Disgwylir i ReAct gefnogi 24,558 o weithwyr a ddiswyddwyd rhwng Hydref 2008 a Medi 2014, ar gost gros o ychydig dros £80 miliwn. Ariannir y rhaglen gan Lywodraeth Cymru, Cronfa Gymdeithasol Ewrop a'r cyflogwyr sy'n rhoi swyddi i gyfranogwyr ReAct.

7. Bu cynnydd mawr yn y galw am gefnogaeth ReAct ddiwedd 2008 a 2009 wrth i effeithiau'r dirwasgiad arwain at lefelau sylweddol o golli swyddi ar draws Cymru. Rhoddodd y cynnydd mawr yma mewn galw heriau neilltuol o ran:
- ymateb yn brydlon i nifer digyffelyb o unigolion angen gwasanaethau Arweiniad Oedolion;
 - prosesu nifer annisgwyl o uchel o geisiadau am gymorth ReAct;
 - sicrhau adnoddau ychwanegol i gefnogi'r rhaglen a rheoli'r rhaglen o fewn cyllidebau uwch.

8. Ymatebodd Tîm Cymru mewn modd clodwiw i'r heriau hyn, er i'r llwyth gwaith a wynebent atal aelodau tîm ReAct rhag monitro parhaus ar ganlyniadau'r cyfranogwyr, sy'n golygu nad yw data'r rhaglen yn hollol ddibynadwy ar y cam hwn. Gan y gostyngodd y galw am gymorth ReAct i'r hyn y medrid ei ddisgrifio'n lefelau mwy arferol, fodd bynnag, ceisiodd y tîm adennill tir a gollwyd wrth gasglu data monitro cyfranogwyr. Bu hefyd yn fodlon i wneud newidiadau i ReAct yn dilyn

adborth gan y gymuned ehangach o randdeiliaid. Mae'r newidiadau wedi gwneud y rhaglen yn fwy ymatebol i anghenion y farchnad lafur ac yn fwy effeithiol.

9. Ceisiodd ein harolygon o gyfranogwyr ReAct ac unigolion a wnaeth geisiadau aflwyddiannus am gymorth ReAct ymchwilio effeithiau'r cymorth hwnnw ar:
 - yr hyfforddiant a gawsant;
 - eu sgiliau a'u cymwysterau;
 - eu sefyllfa gyflogaeth.

10. Elfen Arweiniad Oedolion y rhaglen yw'r 'porth' i elfennau eraill o gymorth ReAct ac mae ar gael i unrhyw un sy'n colli ei swydd. Mae hyn yn un rheswm pam na fu'n bosib dadansoddi'r sefyllfa wrthffeithiol yn y cyswllt yma, ond dangosodd ein harolygon:
 - bod unigolion yn gyffredinol wedi canfod y gwasanaeth Arweiniad Oedolion a ddarparwyd gan Gyrfa Cymru yn ddefnyddiol;
 - yr ymddangosai fod yr Arweiniad Oedolion a dderbyniwyd (yn cynnwys cyngor ar dechnegau chwilio am swydd) wedi cael effaith neilltuol o gadarnhaol ar bobl yn y grŵp oedran 45-54, llawer ohonynt heb fawr o brofiad diweddar o edrych am waith;
 - roedd yn bwysig i'r rhan fwyaf a ymatebodd i'r arolwg bod elfen Arweiniad Oedolion y cymorth yn rhad ac am ddim.

11. Dangosodd ein harolygon fod y rhai a wnaeth gais llwyddiannus am Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct bron deirgwaith yn fwy tebygol o fod wedi dilyn hyfforddiant ar ôl colli eu swyddi nag ymgeiswyr aflwyddiannus. Mae hyn yn rhoi tystiolaeth gref i ReAct wneud gwahaniaeth i awydd pobl i wella eu sgiliau presennol neu ennill sgiliau newydd. Cafodd y dystiolaeth hon o 'ychwanegedd' y rhaglen yng nghyswllt manteisio ar gyfleoedd hyfforddiant ei chadarnhau ymhellach gan y canfyddiad i tua phedwar ym mhob pump o'r rhai a dderbyniodd Gymorth Hyfforddiant Alwedigaethol ddweud ei bod yn debygl na fyddent wedi gwneud hynny heb gymorth ReAct.

12. Nid oedd y lefel o ychwanegedd cysylltiedig ag ymddygiad hyfforddiant wedi'i ddosbarthu'n wastad ar draws pob grŵp a gymerodd ran, fodd bynnag. Rhai a gymerodd ran yn ReAct heb unrhyw gymwysterau neu ddim ond cymwysterau lefel isel ymlaen llaw oedd leiaf tebygol i ddweud y byddent wedi gwneud yr hyfforddiant beth bynnag a hwy hefyd oedd leiaf tebygol o fod wedi gwneud unrhyw hyfforddiant pellach ar ol cwblhau'r cyrsiau a ariannwyd gan Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol.
13. Yn gyffredinol, fe wnaeth yn gymesurol fwy o rai a gymerodd ran yn ReAct hyfforddiant yn yr un maes ag yr oeddent yn gweithio ynddo'n flaenorol, sy'n awgrymu fod Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol wedi'u helpu i ddiweddarau eu sgiliau presennol yn hytrach nag ailsgilio'n gyfan gwbl.
14. Yn unol gyda chyfranogiad mewn hyfforddiant, fe wnaeth cyfran llawer uwch o'r holl rai a gymerodd ran yn ReAct ennill cymwysterau na rhai na chymerodd ran yn ReAct. Roedd y cyfranogwyr yn ReAct hefyd ychydig yn fwy tebygol na'r ymgeiswyr aflwyddiannus hynny a ddilynodd hyfforddiant i fod wedi ennill cymwysterau, gan y byddent wedi ennill cymwysterau ar lefel uwch na'r rhai gorau oedd ganddynt yn flaenorol.
15. Y cyfranogwyr yn ReAct nad oedd ganddynt unrhyw gymwysterau blaenorol neu ddim ond cymwysterau lefel isel oedd fwyaf tebygol i fod wedi cynyddu lefel eu cymwysterau uchaf, unwaith eto'n awgrymu i ReAct wneud mwy o wahaniaeth i'r grŵp yma na chyfranogwyr eraill. Yn y cyd-destun yma mae hefyd yn werth nodi fod elfen Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol ReAct yn mynd beth ffordd i wireddu uchelgais Llywodraeth Cymru i ostwng y gyfran o bobl yng Nghymru heb unrhyw gymwysterau.
16. Roedd llai o dystiolaeth o effeithiau cadarnhaol ReAct ar ragolygon cyflogaeth y rhai a gymerodd ran. Er fod bron bedwar ym mhob pump o'r rhai a gymerodd ran yn ReAct un ai mewn cyflogaeth ar dâl neu'n hunangyflogedig adeg ein harolwg, felly hefyd bron dri chwarter y rhai a wnaeth gais aflwyddiannus am gymorth ReAct. Mae hyn yn amlwg yn awgrymu lefel uchel o ddifuddiant yng nghyswllt canlyniadau cyflogaeth. Cadarnhawyd y canfyddiad yma gan ein harolwg o

gyflogwyr oedd wedi rhoi swyddi i bobl gyda Chymorth Recriwtio i Gyflogwyr ReAct sy'n awgrymu, yn gyffredinol, na wnaeth y cymhorthdal fawr o wahaniaeth i benderfyniadau recriwtio.

17. Mae angen cadw'r lefel uchel o ddifuddiant sy'n gysylltiedig ag elfen Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr y rhaglen mewn persbectif, fodd bynnag, gan fod llai na 10% o'r cyfranogwyr wedi elwa o Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr ac y disgwylir na fydd costau'r elfen hon o ReAct ond yn 5.8% o gyfanswm costau'r rhaglen yn ei hoes o chwe blynedd. Ymhellach, ymddengys i Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr gael mwy o effaith ar benderfyniad cyflogwyr llai i recriwtio, yn gyffredinol yn nhermau eu hannog i recriwtio fis neu ddau ynghynt nag y byddent wedi'i wneud fel arall.
18. Dangosodd ein harolygon hefyd bod:
 - symudiad bach ymaith o gyflogaeth mewn cwmnïau mawr tuag at gyflogaeth mewn busnesau'n cyflogi rhwng 10 a 49 o bobl;
 - roedd ymatebwyr yn gyffredinol yn symud i swyddi yn yr un meysydd ag y gweithient ynddynt yn flaenorol;
 - ymddangosai fod y swyddi oedd gan bobl yn rhai llai cyfrifol, yn arbennig ymysg menywod;
 - roedd gostyngiad mewn gweithio llawn-amser, yn neilltuol ymysg menywod a gweithwyr hŷn;
 - tueddai ymatebwyr i ennill llai yn eu swyddi newydd, er bod y rhai oedd yn flaenorol â chymwysterau ar lefel 2 neu uwch yn llai agored i ostyngiad mewn incwm.
19. Mae'r adroddiad yn gwneud pump argymhelliad sy'n ymwneud â:
 1. datblygiad posibl system gais ar-lein ac olrhain y rhai sy'n cymryd rhan;
 2. casglu cyfredol data ar gymwysterau cyfranogwyr a statws marchnad lafur yn ogystal â chyflwyno gwerthusiad hydredol (gan adeiladu ar ein harolygon) er mwyn dynodi os yw ReAct yn arwain at well cyflogadwyedd yn yr hirdymor;
 3. trafodaethau posibl rhwng Llywodraeth Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith yng nghyswllt adolygu rheolau Lwfans Ceisio Gwaith er mwyn cyflymu ennill sgiliau newydd gan y cyfranogwyr;

4. targedu Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol at rai grwpiau o weithwyr a gollodd eu swyddi er mwyn cynyddu lefel ychwanegedd sy'n gysylltiedig â'r rhaglen;
5. gostwng gwerth, targedu a gosod amodau ar Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr fel modd o ostwng y lefel o ddifuddiant sy'n gysylltiedig gyda'r llinyn cymharol fach yma o'r rhaglen.

1 CYFLWYNIAD

- 1.1 Comisiynwyd Old Bell 3 Cyf, mewn cysylltiad gyda Dateb, IFF Research Cyf a'r Athro Max Munday, i gynnal gwerthusiad o raglen ReAct. Cynhaliwyd y gwaith rhwng Ionawr a Mai 2011.

DIBEN YR ASTUDIAETH

- 1.2 Nod yr astudiaeth oedd gwerthuso effaith ac effeithlonrwydd ReAct, gan wneud argymhellion ar gyfer cyfeiriad y rhaglen a'i darpariaeth yn y dyfodol.
- 1.3 Deilliodd naw amcan o'r nod yma, sef:
1. adolygu effaith ac effeithlonrwydd rhaglen ReAct wrth gefnogi unigolion a ddiswyddwyd ac effaith hynny ar wella lefelau sgiliau a chyflogadwyedd ymysg yr unigolion a'r cyflogwyr sy'n cymryd rhan;
 2. mesur effeithlonrwydd y rhaglen wrth ddiwallu amcanion Blaenoriaeth 2 Thema 1- helpu pobl i gyflogaeth gynaliadwy;
 3. mesur effeithlonrwydd y rhaglen wrth gyflawni amcanion Blaenoriaeth 2 Thema 2 – helpu pobl i barhau mewn gwaith;
 4. asesu effaith y rhaglen ar themâu trawsbynciol cyfle cyfartal a chynaliadwyedd amgylcheddol a'r graddau y mae dyluniad y rhaglen yn addas i'r diben a'i bod yn gydnaws gyda pholisïau eraill Llywodraeth Cymru;
 5. asesu llwyddiant y rhaglen yn nhermau cynnwys, dull, darpariaeth a rheolaeth addas ac effeithiol;
 6. asesu os yw'r rhaglen wedi rhoi gwerth am arian;
 7. gwerthuso effaith ac effeithlonrwydd deunyddiau ac ymgyrchoedd marchnata;
 8. archwilio maint 'gwerth ychwanegol' a difuddiant (os oes peth) yn y rhaglen). Ystyried sefyllfa gwrthffeithol yr hyn fyddai digwydd heb y rhaglen; a
 9. mesur perfformiad y rhaglen yn erbyn y dangosyddion a ddewiswyd o'r rhaglen weithredol, ei angen a'r galw. Ystyried y sefyllfa economaidd sy'n

dod i'r amlwg yn y meysydd Cydgyfeiriad a Chystadleurwydd y mae'n gweithredu ynddynt'.

DULL

1.4 Roedd yr astudiaeth yn cynnwys saith prif elfen o waith:

- adolygiad o'r cyd-destun polisi ac economaidd sy'n ffurfio cefndir y rhaglen;
- adolygiad o ddogfennau a chronfeydd data'r rhaglen;
- arolwg ffôn o 600 gyn gyfranogwyr yn ReAct;
- arolwg ffôn o 100 o gyflogwyr a fanteisiodd o gymorth ReAct;
- arolwg ffôn o 100 o unigolion a wnaeth gais aflwyddiannus am gymorth ReAct;
- cyfweiliadau wyneb i wyneb gyda 11 o gyflogwyr a naw o unigolion a fanteisiodd o gymorth ReAct;
- trafodaethau gydag amrywiaeth o randdeiliaid a gymerodd ran yn narpariaeth a rheoli'r rhaglen; a
- dadansoddi ac adrodd.

1.5 Fel rhan o elfennau bwrdd gwaith ein hastudiaeth, buom yn adolygu:

- ystadegau cyflogaeth ac economaidd ehangach am y cyfnod ers sefydlu'r rhaglen;
- adolygiadau diweddar o raglenni cyflogaeth ar draws rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig;
- dogfennau polisi allweddol Llywodraeth Cymru a Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO), yn cynnwys y ddwy raglen weithredol gyfredol a'r fframwaith strategol perthnasol;
- cynlluniau busnes ReAct a gytunwyd gyda WEFO;
- gwefan ReAct;
- deunyddiau astudiaeth achos;
- cronfa ddata EDMS¹ o gyfranogwyr a chyflogwyr, a
- data a baratowyd gan dîm ReAct am ymgeiswyr aflwyddiannus.

¹ Datblygwyd cronfa ddata EDMS i helpu i reoli prosiectau Cronfa Gymdeithasol Ewrop

- 1.6 Roedd y gwaith hwn yn sylfaen i ddatblygiad holiaduron i'w defnyddio mewn tri arolwg ar wahân yn ogystal â rhoi deunydd i lunio ail a thrydedd pennod yr adroddiad yma.
- 1.7 Cafodd yr holiaduron a ddefnyddiwyd ym mhob un o'r tri arolwg eu datblygu mewn ymgynghoriad gyda thîm ReAct a thîm Cymeradwyo Arolygon Llywodraeth Cymru. Cynhaliwyd arolygon yn defnyddio sgriptiau cyfweiliadau ffôn gyda chymorth cyfrifiadur (CATI) a gafodd eu peilota gyda sampl o unigolion ymlaen llaw. Cafodd fframiau sampl arolwg a thechnegau arolwg hefyd eu cytuno gyda thîm Cymeradwyo Arolygon Llywodraeth Cymru.
- 1.8 Ar gyfer yr arolwg o gyfranogwyr ReAct cynhaliwyd 600 o gyfweiliadau ffôn hyd at 20 munud yr un gyda sampl haenog o unigolion a elwodd o'r rhaglen rhwng Hydref 2008 a Rhagfyr 2010. Dangosir canlyniadau'r sampl yn nhabl 1.1 islaw.

Tabl 1.1: Canlyniadau arolwg cyfranogwyr ReAct

Canlyniadau sampl	Cyfranogwyr
Cyfweiliadau a gwblhawyd	600
Gwrthod cyfweiliadau	30
Canlyniadau eraill	18
Methu cael ateb/llinellau marw	120
Dileu sampl gan fod y cwota yn llawn	46
Dim ateb/dal yn fyw ar ddiwedd y gwaith maes	947
Sampl heb ei ddefnyddio	12,729
Cyfanswm sampl a dynnwyd	14,490

- 1.9 Y meysydd a ymchwiliwyd yn ystod yr arolwg oedd:
- manylion personol;
 - cyflogaeth flaenorol cyfranogwyr;
 - llwybr cyfranogwyr i ReAct ac elfennau'r rhaglen y buont yn ymwneud â hwy;
 - ymgyfraniad cyfranogwyr mewn gwasanaethau Arweiniad Oedolion a ddarparwyd gan Gyrfa Cymru, sy'n ffurfio elfen greiddiol o ReAct;

- ymgyfraniad cyfranogwyr gyda a phrofiad o elfennau hyfforddiant galwedigaethol ReAct; a
- statws gyflogaeth bresennol cyfranogwyr.

1.10 Roedd yr ail arolwg yn cynnwys cwblhau 100 o gyfweiliadau ffôn hyd at 20 munud yr un gyda sampl haenog o gyflogwyr yn elwa o raglen ReAct.

Tabl 1.2: Canlyniadau arolwg cyflogwyr

Canlyniadau sampl	Cyflogwyr
Cyfweiliadau a gwblhawyd	100
Gwrthod cyfweiliadau	5
Canlyniadau eraill	12
Methu cael ateb/llinellau marw	23
Dileu sampl gan fod y cwota yn llawn	26
Dim ateb/dal yn fyw ar ddiwedd y gwaith maes	156
Sampl nas defnyddiwyd	524
Cyfanswm sampl a dynnwyd	846

1.11 Y meysydd a ymchwiliwyd yn ystod yr arolwg oedd:

- manylion sefydliadau;
- ymddygiad rheoli adnoddau dynol a hyfforddiant sefydliad;
- llwybr sefydliadau i ReAct; ac
- effeithiau cymryd rhan yn ReAct ar sefydliadau.

1.12 Roedd y trydydd arolwg yn cynnwys cwblhau 100 o gyfweiliadau ffôn hyd at 20 munud yr un gyda sampl ar hap o unigolion a fu'n aflwyddiannus yn eu cais am gymorth ReAct ar ôl cael eu diswyddo. Diben yr arolwg yma oedd ymchwilio'r sefyllfa wrthffeithiol gyda grŵp o unigolion a oedd, fel cyfranogwyr ReAct, wedi cael eu diswyddo.

Tabl 3: Canlyniadau arolwg ymgeiswyr aflwyddiannus

Canlyniadau sampl	Rhai na chymerodd ran
Cyfweliadau a gwblhawyd	100
Gwrthod cyfweliadau	27
Canlyniadau eraill	13
Methu cael ateb/llinellau marw	44
Dileu sampl gan fod y cwota yn llawn	6
Dim ateb/dal yn fyw ar ddiwedd y gwaith maes	23
Sampl nas defnyddiwyd	176
Cyfanswm sampl a dynnwyd	389

1.13 Y meysydd a ymchwiliwyd yn ystod yr arolwg oedd:

- manylion personol;
- cyflogaeth flaenorol unigolion;
- cyswllt a phrofiad y rhai a gymerodd ran o elfen cyngor gyrfaoedd a dysgu ReAct;
- yr hyfforddiant a gafodd unigolion ers cael eu diswyddo; a
- statws gyflogaeth bresennol unigolion.

1.14 Roedd y gwaith maes ansoddol gyda chyflogwyr ac unigolion dan sylw yn cynnwys ymweld â safleoedd busnesau a fanteisiodd o gymorth ReAct i siarad gyda rheolwyr a chyfranogwyr ReAct. Ceisiodd hyn ddynodi sefydliadau oedd yn gweithredu mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig yn ogystal ag yng Nghymru er mwyn ymchwilio'r achos gwrthffeithiol drwy ddefnyddio profiadau cyflogwyr o recriwtio a hyfforddi mewn ardaloedd lle nad yw ReAct yn bodoli. Fel y bu, fodd bynnag, cawsom fel arfer nad oedd rheolwyr safleoedd yng Nghymru yn gwybod am arferion mewn mannau eraill, a olygodd na fu modd i ni gael fawr ddim tystiolaeth o hyn am y gwahaniaeth y medrai ReAct ei wneud i arferion cyflogwyr. Fodd bynnag, fe wnaeth y gwaith maes ein galluogi i ymchwilio rhai o'r materion a gynhwyswyd yn y cyfweliadau ffôn yn fwy manwl gyda chyflogwyr a chyfranogwyr.

1.15 Roedd cam terfynol ein gwaith yn cynnwys cyfweld ag amrywiaeth o gyfranddeiliaid, yn cynnwys:

- y Cydlynnydd Fframwaith Strategol perthnasol o fewn Llywodraeth Cymru;
- cynrychiolydd WEFO;
- aelodau o dîm rheoli ReAct;
- aelodau o dîm cyflenwi ReAct (h.y. staff sy'n ymweld â chyflogwyr)
- deg cynrychiolydd o chwe chwmni Gyrfa Cymru;
- dau ddarparnydd dysgu; a
- phedwar Cyngor Sgiliau Sector.

STRWYTHUR YR ADRODDIAD

1.16 Cyflwynir gweddill yr adroddiad yma mewn pum rhan fel sy'n dilyn:

- Cefndir polisi a chyd-destun marchnad lafur/economaidd ReAct (pennod 2);
- Perfformiad y rhaglen hyd yma (pennod 3);
- Canfyddiadau o safbwynt unigolion (pennod 4);
- Canfyddiadau o safbwynt cyflogwyr (pennod 5);
- Casgliadau ac argymhellion (pennod 6).

2 CEFNDIR A CHYD-DESTUN

CYFLWYNIAD

- 2.1 Yn y bennod yma, ystyriwn y cefndir i ReAct a'r cyd-destun ar gyfer datblygu a gweithredu'r rhaglen. Cyflwynir y bennod mewn pedair adran fel sy'n dilyn:
- amlinellu'r rhesymeg dros y rhaglen a'i dyluniad;
 - cydnawsedd y rhaglen gyda pholisi ehangach Llywodraeth Cymru;
 - y cymorth sydd ar gael ar gyfer pobl a gollodd eu swyddi'n ddiweddar neu bobl ddi-waith mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig; a'r
 - newid yn y cyd-destun economaidd a marchnad lafur y bu'r rhaglen yn gweithredu ynddo.

CYFLWYNIAD I ReACT

- 2.2 Mae ReAct yn rhaglen gan Lywodraeth Cymru a gynlluniwyd i:
- ymateb yn gyflym ac yn gadarnhaol i bob sefyllfa ddiswyddo drwy gyfres o fesurau a gynlluniwyd i liniaru effaith negyddol diswyddo a rhoi'r sgiliau sydd eu hangen i bob unigolyn a ddiswyddwyd er mwyn sicrhau cyflogaeth newydd a chynaliadwy yn y cyfnod byrraf posibl eact quickly and positively to all redundancy situations through a series of measures designed to alleviate the negative effect of redundancy and provide all redundant individuals with the skills necessary to secure new, sustainable employment in the shortest time possible².*
- 2.3 Yn fwy penodol, cynlluniwyd y Rhaglen i ategu ac atodi'r gwasanaeth a gynigir gan ... Canolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru³ i unigolion sydd:
- wedi dod yn ddiwaith yn y 6 mis diwethaf fel canlyniad i ddiswyddo, yn ddiwaith ar hyn o bryd ac na fu mewn cyflogaeth barhaus am 6 wythnos neu fwy ers cael eu diswyddo; neu
 - *wedi derbyn rhybudd diswyddo; a*

² Cynllun Busnes Cydgyfeirio, t. 3

³ Ibid, t. 7

- *heb ddilyn unrhyw hyfforddiant a ariannwyd yn gyhoeddus ers iddynt gbael eu diswyddo, yn cynnwys cyfress rhaglenni dysgu seiliedig ar waith*⁴.

2.4 Mae ReAct yn cynnwys pum prif llyn⁵, tri ohonynt wedi eu targedu at unigolion a ddiswyddwyd a dau at gyflogwyr sy'n recriwtio unigolion a gollodd eu swyddi mewn sefydliadau eraill. Y pum maes yw:

Elfennau a dargedwyd at unigolion:

- gwasanaeth **Arweiniad Oedolion**, sy'n rhoi sesiynau un-i-un gyda swyddogion arweiniad oedolion cymwysedig. Mae'r sesiynau hyn yn galluogi unigolion i drafod eu huchelgais, adolygu eu sgiliau, dynodi anghenion hyfforddiant a datblygu cynlluniau gyrfaoedd/gweithredu dysgu;
- **Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol (VTS)**, sy'n rhoi grant i unigolion cymwys at gostau hyfforddiant, hyd at uchafswm o £2,500. Mae'n rhaid i'r cyfranogwyr gwblhau'r hyfforddiant a gefnogwyd o fewn 12 mis o golli eu swyddi;
- **Cymorth Hyfforddiant Alwedigaethol Ychwanegol (VTES)**, sy'n rhoi cymorth ariannol i unigolion cymwys tuag at y costau ychwanegol sy'n gysylltiedig gyda dilyn hyfforddiant e.e. costau deunyddiau dysgu, offer, teithio, llety dros nos a gofal plant;

Elfennau a dargedwyd ar gyflogwyr:

- **Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (ERS)**, sy'n 'gymhorthdal cyflog' o £2,080 yn daladwy mewn 4 rhandaliad dros gyfnod o 12 mis i gyflogwyr sy'n rhoi swyddi i unigolion sy'n gymwys am gymorth ReAct; a
- **Cymorth Hyfforddiant i Gyflogwyr (ETS)**, sy'n galluogi cyflogwyr sy'n cyflogi unigolion cymwys i adhawlio hyd at 70% o gost unrhyw hyfforddiant cymwys y mae'r unigolion yn ei ddilyn, hyd at uchafswm o £1,000.

2.5 Gall unigolion cymwys fanteisio o llynnau neilltuol⁶, o gyfuniad o llynnau, neu'n wir, o bob un o'r pump llynyn.

⁴ Ibid, p. 7

⁵ Fel yr esbonnir islaw (paragraff 2.2.9), cyflwynwyd newidiadau sylweddol i ReAct yn Ebrill 2011. Mae hyn yn disgrifio'r sefyllfa oedd yn weithredol adeg ein gwaith maes

⁶ Er nad yw VTAS ond ar gael i'r rhai sy'n manteisio o VTS.

- 2.6 Mae'n ofynnol i unigolion sy'n dymuno gwneud cais am VTS neu am VTS a VTES gael cyfweiliad asesu gyda Gyrfa Cymru. Bwriedir i'r broses asesu sicrhau fod unigolyn yn gymwys am gymorth a bod yr hyfforddiant a gânt yn debygol o arwain at gyflogaeth newydd⁷.
- 2.7 Mae'n ofynnol i gyflogwyr sy'n dymuno gwneud cais am ERS neu ERS a ETS i fynd drwy broses gais sy'n sefydlu a yw recriwtiaid arfaethedig yn gymwys am gymorth ReAct.
- 2.8 Tim ReAct Llywodraeth Cymru yn Abertawe sy'n gyfrifol am reoli'r rhaglen. Mae'r tîm o 23 aelod, ar hyn o bryd, yn gyfrifol am:
- prosesu (cymeradwyo neu wrthod) ceisiadau am gymorth ReAct;
 - cymeradwyo taliadau i gyflogwyr, darparwyr dysgu a chyfranogwyr;
 - cynnal a datblygu cronfa ddata o unigolion a chyflogwyr sy'n ymwneud â'r rhaglen (EDMS);
 - monitro cydymffurfiaeth cyfranogwyr a chyflogwyr gydag amodau cymorth ReAct;
 - monitro'r cynnydd a wnaed gan gyfranogwyr unigol a'u statws cyflogaeth;
 - monitro effeithlonrwydd systemau ac arferion darparwyr hyfforddiant, yn cynnwys trefniadau iechyd a diogelwch;
 - monitro cynnydd y rhaglen;
 - rheoli perthynas gyda sefydliadau partner, megis y Ganolfan Byd Gwaith, Gyrfa Cymru a TUC Cymru (er, mewn gwirionedd, dim ond rôl ymylol sydd gan TUC Cymru mewn hyrwyddo ReAct);
 - rheoli'r adnoddau sydd ar gael i'r rhaglen;
 - gwneud addasiadau i'r rhaglen mewn ymateb i wybodaeth a gasglwyd a lefelau perfformiad;
 - rhoi adroddiad i Weinidogion a WEFO am berfformiad ac unrhyw faterion sy'n codi.

⁷ Ibid, t.12

- 2.9 Esblygodd rhaglen ReAct dros nifer o flynyddoedd, ar ôl tyfu allan o raglen beilot a ddatblygwyd yng Ngorllewin Cymru i liniaru effeithiau diswyddiadau ar raddfa fawr ar ddechrau'r 1990au. Dros y degawd diwethaf, fe'i cefnogwyd gan brosiectau olynol Cronfa Gymdeithasol Ewropeaidd (ESF), pob un wedi'u cynllunio i atal pobl a gollodd eu swyddi rhag mynd i ddiweithdra hirdymor niweidiol. Mae rhaglen ReAct bresennol a ariannir gan yr ESF, a gefnogir dan Raglen Cydgyfeiriad Gorrlewin Cymru a'r Cymoedd a Rhaglen Cystadleurwydd a Chyflogaeth Ranbarthol Dwyrain Cymru, yn rhedeg rhwng 1 Hydref 2008 a 30 Medi 2014.
- 2.10 Er y bu mewn bodolaeth ers nifer o flynyddoedd, yn y dwy i dair blynedd ddiwethaf yr enillodd ReAct ei phlwyf, wrth i effeithiau'r dirwasgiad diweddar ddechrau brathu yng Nghymru. Cafodd ReAct ei alw'n brosiect blaenllaw Llywodraeth Cymru yn ddiweddar⁸ ac ym mis Rhagfyr 2010, cyhoeddodd y Dirprwy Weinidog Gwyddoniaeth, Arloesedd a Sgiliau ar y pryd lansiad 'ReAct II' i gymryd lle'r ReAct presennol o Ebrill 2011. Mae ReAct II yn rhoi mwy o bwyslais ar gefnogi busnesau i gyflogi pobl a gollodd eu swyddi drwy gynyddu gwerth elfen cymhorthdal cyflog y rhaglen o £2,080 i £3,000 dros ddeuddeg mis. Ar yr un pryd, rhoddir ychydig yn llai o bwyslais ar ddiweddarau sgiliau gweithwyr a gollodd eu swyddi drwy ostwng uchafswm gwerth VTS o £2,500 i £1,500 a gostwng y gyfran o gostau hyfforddiant cyflogwyr a dalir gan ReAct o 70% i 50%, er bod uchafswm gwerth ETS wedi ei gadw yn £1,000.
- 2.11 Gwnaed y newidiadau hyn yn dilyn adolygiad mewnol o gyflenwi'r rhaglen ESF dros gyfnod o ddwy flynedd rhwng 1 Hydref 2008 a 30 Medi 2010. Er y teimlwyd bod angen gwneud y newidiadau cyn y gwerthusiad interim yma, bwriedir i ganfyddiadau'r astudiaeth yma ddylanwadu ar gyfeiriad a darpariaeth y rhaglen yn y dyfodol⁹.

⁸ Gweler, er enghraifft, adroddiad cynnydd Uwch-gynhadledd Economaidd Cymru ES/2010/004, Gorffennaf 2010

⁹ Manyleb y Gwerthusiad, t.5.

- 2.12 Mae Tabl 2.1 islaw'n crynhoi'r prif dargedau 'allbynnau' a 'chanlyniadau' a osodwyd ar gyfer rhaglen ReAct 2008-2014. Cafodd y targedau hyn eu diwygio ar i fyny yn Rhagfyr 2010 yn dilyn yr adolygiad mewnol y cyfeirir ato uchod.

Tabl 2.1: Targedau allbynnau a chanlyniadau 2008-2014

	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd		Dwyrain Cymru		Cyfanswm	
	Gwreiddiol	Diwygiedig	Gwreiddiol	Diwygiedig	Gwreiddiol	Diwygiedig
Allbynnau						
Cyfanswm cyfranogwyr	8,567	15,570	3,672	8,988	12,239	24,558
Cyflogwyr a gefnogwyd	772	1,199	331	563	1103	1,762
Canlyniadau						
Cyfranogwyr yn ennill cymwysterau	5,862	10,588	2,512	6,112	8,374	16,700
Cyfranogwyr yn ennill cymwysterau rhannol	675	1220	289	671	964	1,891
Cyfranogwyr yn mynd i gyflogaeth	6,790	12,300	2,910	7,100	9,700	19,400
Cyfranogwyr mewn cyflogaeth ar 12 mis	6,854	12,456	2,937	7,187	9,791	19,643

Ffynhonnell: Cynllun Busnes Cydgyfeirio F5
Cynllun Busnes Cystadleurwydd F5

- 2.13 Mae Tabl 2.2 islaw'n dangos cyfanswm costau disgwylid y Rhaglen dros ei hoes o bum mlynedd, ynghyd â'r cyllid y rhagwelir a gaiff ei gyrchu o Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF), y sector preifat a Llywodraeth Cymru.

Tabl 2.2: Amcanestyniadau costau a ffynhonnell cyllid

	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd		Dwyrain Cymru		Cyfanswm	
	Gwreiddiol	Diwygiedig	Gwreiddiol	Diwygiedig	Gwreiddiol	Diwygiedig
	£000	£000	£000	£000	£000	£000
Cyfanswm Costau	24,866	50,335	10,657	27,681	35,522	80,016
Ariannwyd gan:						
ESF	13,712	18,712	2,131	5,131	15,844	23,844
Arian Cyfatebol Preifat	8,667	16,157	3,730	8,746	12,397	24,903
Arian Cyfatebol Cyhoeddus	2,487	15,466	4,796	13,804	7,282	29,269
Cyfradd % ymyriad ESF %	55%	37%	20%	19%	45%	30%

Ffynhonnell: Cynllun Busnes Cydgyfeirio F5
Cynllun Busnes Cystadleurwydd F5

- 2.14 Mae Tabl 2.3 yn cyflwyno dadansoddiad o gostau amcanol y rhaglen yn ôl pob elfen o'r rhaglen. Dengys y disgwylir i Gymorth Hyfforddiant Galwedigaethol gyfrif am dros hanner cyfanswm costau'r rhaglen (yn cynnwys y rhai y mae cyflogwyr yn eu talu) a dros 80% o'r costau i'w hariannu drwy Lywodraeth Cymru. Disgwylir i'r elfen Cefnogaeth Recriwtio i Gyflogwyr fod ond 5.8% o gyfanswm costau'r rhaglen a 8.5% ohonynt i'w hariannu gan Lywodraeth Cymru.

Tabl 2.3: Dadansoddiad o flaenamcan costau yn ôl elfen rhaglen

	£ 000	% Cyfanswm Costau	% Costau a a Ariennir gan Lywodraeth Cymru
Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol	42,569	54.6%	80.4%
Cymorth Ychwanegol Hyfforddiant Galwedigaethol	1,399	1.8%	2.6%
Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr	4,502	5.8%	8.5%
Cymorth Hyfforddiant i Gyflogwyr	586	0.8%	1.1%
Rheolaeth	3,121	4%	5.9%
Arall	780	1%	1.5%
Cyfanswm costau i'w hariannu gan Lywodraeth Cymru	£52,957.0 0	68%	100%
Costau i gyflogwyr	24,903	32%	D/G
Cyfanswm costau rhaglen	77,861 ¹⁰	100%	D/G

Ffynhonnell: Cynllun Busnes Cydgyfeirio F5
Cynllun Busnes Cystadleurwydd F5

CYDNAWSEDD GYDA PHOLISI SGILIAU A CHYFLOGAETH CYMRU

- 2.15 Fel sy'n glir o Adran 2.2, mae gan raglen ReAct hanes gweddol hir ac mae wedi ennill ei phlwyf fel cynllun blaenllaw gan Lywodraeth Cymru, gan ategu cymorth sydd ar gael o'r Ganolfan Byd Gwaith, sydd yn bennaf yn canolbwyntio ar y di-waith hirdymor.
- 2.16 O'r herwydd, nid yw'n syndod fod ReAct yn gydnaws gyda nifer o ddogfennau polisi allweddol, ac y sonnir am y rhaglen yn y dogfennau hynny, yn neilltuo y rhai'n gysylltiedig â defnydd yr ESF yng Nghymru. Fel y mae'r

¹⁰ Mae gwahaniaethau rhwng cyfanswm costau'r rhaglenni a ddangosir yn nhablau 2.2 a 2.3 yn adlewyrchu'r gwahaniaethau yn y Cynlluniau Busnes.

dogfennau achos busnes yn nodi¹¹, mae ReAct yn anelu i fynd i'r afael â'r pryderon lefel uchel y soniwyd amdanynt yn nogfen Cymru'n Un¹², gan fod yn amlwg yn gydnaws â thri o'r pedwar set o gamau gweithredu a ddynodwyd dan thema 'Cymdeithas Lewyrchus', h.y. 'Creu swyddi ledled Cymru', 'Ysgogi mentergarwch a thwf busnes' a 'Gwella sgiliau ar gyfer swyddi'¹³, hyd yn oed os na chyfeirir ato'n benodol.

- 2.17 Cyfeirir yn benodol at ReAct yn 'Sgiliau sy'n Gweithio i Cymru', y strategaeth sgiliau a chyflogaeth ar gyfer Cymru sy'n ei chynnwys fel un o nifer o raglenni allweddol i roi'r sgiliau i bobl y maent eu hangen ar gyfer y farchnad lafur newydd, ynghyd â'r Fargen Newydd Hyblyg a Llwybrau i Waith yr Adran Gwaith a Phensiynau, yn ogystal â Skillbuild¹⁴.
- 2.18 Yn fwy perthnasol, o fewn Rhaglen Cydgyfeirio yr ESF, cyfeirir at ReAct eto fel cynllun a brofodd ei werth, yng nghyd-destun penodol amlinellu'r rhesymeg dros weithredu Blaenoriaeth 2 y Rhaglen sy'n ymwneud â Cynyddu cyflogaeth a mynd i'r afael ag Anweithgarwch Economaidd': 'Ar ben hynny mae angen darparu cymorth ar unwaith ar gyfer gweithwyr sydd wedi derbyn rhybudd diswyddo ffurfiol fel y cânt bob cyfle i ganfod swyddi eraill, ac osgoi llithro i mewn i ddiweithdra neu anweithgarwch hirdymor. Mae mentrau megis ReAct wedi gwneud cyfraniad cadarnhaol at gymhathu unigolion mewn cyflogaeth¹⁵.
- 2.19 Mae'r rhestr hir o gamau gweithredu sy'n gymwys am gyllid dan Thema 1 y Flaenoriaeth yma hefyd yn cynnwys 'peg' penodol ar gyfer ReAct: 'Rhaglenni sy'n cynnig cymorth i ddychwelyd i waith ar gyfer y rhai a ddiswyddwyd, gan gynnwys y rhai sydd wedi derbyn rhybudd diswyddo ffurfiol'¹⁶, ac mae'r targedau ar gyfer y Flaenoriaeth yn gwneud yn glir fod y

¹¹ Achos Busnes Cydgyfeirio, t. 10

¹² Cymru'n Un: Agenda Blaengar ar gyfer Llywodraethu Cymru, Mehefin 2007, sy'n nodi'r blaenoriaethau ar gyfer Llywodraeth Cynulliad Cymru am y cyfnod 2007 – 2011.

¹³ Ibid, t. 13

¹⁴ Sgiliau sy'n Gweithio i Gymru, 2008, t.45

¹⁵ Rhaglen Weithredol Cydgyfeirio Gorllewin Cymru a'r Cymoedd: Cronfa Gymdeithasol Ewrop, t.124.

¹⁶ Ibid.

rhai sydd wedi cael rhybudd diswyddo yn cyfrif fel di-waith ar gyfer dibenion casglu data¹⁷.

2.20 Ar y llaw arall, nid yw Rhaglen Weithredol Cystadleurwydd Dwyrain Cymru yn cyfeirio at gynlluniau sy'n cefnogi ailgyflogi gweithwyr a ddiswyddwyd. Ni sonnir am weithwyr a ddiswyddwyd yn y rhestr o grwpiau targed ar gyfer Blaenoriaeth 1 sy'n cyfateb yn fras i Flaenoriaeth 2 y Rhaglen Cydgyfeirio. Nid oes sôn ychwaith yn y rhestr o weithgareddau posibl dan y Flaenoriaeth yma o fewn y rhaglen weithredol am weithredu i gefnogi gweithwyr a ddiswyddwyd.

2.21 Caiff y diffyg tebygol yma ei unioni i raddau yn y fframwaith strategol Cynyddu Cyflogaeth a Mynd i'r Afael ag Anweithgarwch Economaidd, y canllawiau gweithredol ar gyfer noddwyr prosiect sy'n eistedd o dan y ddwy raglen weithredol. Er bod y rhestr o grwpiau targed ar gyfer yr ardal Cystadleurwydd yr un â'r rhai a roddir yn y rhaglen weithredol (ac felly heb sôn yn benodol am weithwyr a ddiswyddwyd yn ddiweddar) mae'r rhestr o 'ymyriadau a dulliau cyflawni' yn cynnwys cyfeiriad, er yn un atodol, sy'n sicrhau cymhwyster ReAct dan y pennawd 'Hyfforddiant ar gyfer sector neu swydd benodol sy'n gysylltiedig â'r farchnad lafur lle mae galw heb ei ateb':

'Rhaglenni sy'n cynnig cymorth i'r rhai a ddiswyddwyd eisoes, neu sydd wedi cael rhybudd ffurfiol o ddiswyddiad, i aros mewn gwaith neu i ddychwelyd i waith'¹⁸.

2.22 Fodd bynnag, mae hyn yn gwrthgyferbynnu gyda'r cyfeiriadau o fewn adrannau'r fframwaith strategol yn delio gyda Blaenoriaeth Cydgyfeirio 2, sy'n dangos yn llawer mwy clir y disgwyliad y gall ymyriadau math Re-Act gael eu hariannu, gyda'r grwpiau targed yn cynnwys cyfeiriad penodol at unigolion sydd wedi cael hysbysiad diswyddo ffurfiol a gyda'r rhestr o ymyriadau posibl yn gymwys dan y thema yma yn dangos hyn yn fwy clir:

'Rhaglenni'n cynnig cymorth yn ôl i'r gwaith ar gyfer rhai a gafodd eu diswyddo, yn cynnwys rhai sydd wedi derbyn rhybudd ffurfiol diswyddo:

¹⁷ Ibid, t105

¹⁸ Fframwaith Strategol Cynyddu Cyflogaeth a Mynd i'r Afael ag Anweithgarwch Economaidd, t.18.

- Rhoddir blaenoriaeth i fesurau rhagweithiol i roi cyngor a chymorth i gael swyddi eraill, neu gyfleoedd ailhyfforddi fydd yn eu helpu i gystadlu am swyddi eraill yn y farchnad lafur¹⁹.

2.23 Fodd bynnag, hyd yn oed os yw rhaglen weithredol Cydgyfeirio'n rhoi arwydd clir o'r bwriad i ariannu ymyriadau math ReAct, mae'n rhaid cydnabod nad yw gweithwyr a ddiswyddwyd mewn unrhyw fodd yn brif ffocws Blaenoriaeth 2, ac i ryw raddau maent yn ymddangos fel ôl-ystyriaeth:

'Bydd y flaenoriaeth hon yn canolbwyntio'n bennaf ar bobl economaidd anweithgar, gyda'r nod o'u helpu i mewn i gyflogaeth barhaol. Bydd ymyriadau hefyd ar gael i bobl ddi-waith sy'n wynebu anfantais benodol ac y mae angen cymorth arnynt y tu hwnt i'r hyn sydd ar gael o dan ddarpariaeth brif ffrwd, a'r rhai sydd wedi derbyn rhybudd diswyddo ffurfiol²⁰.

2.24 Yn wir, mae'n werth nodi fod y drafodaeth o fewn y rhaglen weithredol am werth ychwanegol yr ymyriadau arfaethedig yn cyfeirio'n llwyr at yr angen am weithredu ychwanegol i gefnogi'r economaidd anweithgar a'r grwpiau mwyaf bregus ymysg y di-waith hirdymor, ac nid yw'n cyfeirio o gwbl at weithwyr a ddiswyddwyd:

'Bydd y Flaenoriaeth hon yn canolbwyntio ar ychwanegu gwerth at raglenni cyflogaeth Llywodraeth y Deyrnas Unedig trwy ymestyn ystod y ddarpariaeth sydd ar gael trwy gynlluniau'r Bargeinion Newydd a Llwybrau at Waith i'r rhai sydd bellaf i ffwrdd o'r farchnad lafur a lleiaf abl i gael mynediad i'r gweithgareddau a'r ymyriadau cysylltiedig â gwaith a ddarperir o dan y cyfryw raglenni'.²¹

2.25 Efallai nad damwain llwyr yw'r diffyg yma, gan fod y rhesymeg tu cefn i ddwysedd cynyddol cymorth ar gyfer unigolion wrth iddynt ymbellhau o'r

¹⁹ Ibid., t. 16

²⁰ Rhaglen Weithredol Cydgyfeirio Gorllewin Cymru a'r Cymnoedd: Cronfa Gymdeithasol Ewrop, t. 127.

²¹ Ibid., t. 138

farchnad lafur wedi ei seilio ar y dystiolaeth y bydd cyfran uchel o'r rhai a ddaw'n ddi-waith yn canfod gwaith o fewn y chwe mis cyntaf heb gael cymorth, gan arwain at lefelau uchel o ddifuddiant mewn ymyriadau'n targedu'r di-waith tymor byr²². O'r safbwynt yma, o leiaf, mae ReAct yn ymyriad anarferol.

- 2.26 Ar yr un pryd, medrid dadlau fod ReAct yn gydnaws gyda'r ffocws ar atal unigolion rhag mynd i ddiweithdra hirdymor sy'n amlwg mewn man arall yn y Rhaglen Cydgyfeirio, er enghraifft ym Mlaenoriaeth 2, Thema 2, er yn yr achos yma mae'r cam gweithredu wedi'i gysylltu'n benodol ag amodau iechyd hirdymor:

'Mae angen cymryd camau i ... atal eraill rhag symud i mewn i anweithgaredd economaidd hirdymor trwy feithrin eu gallu i reoli cyflyrau iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio.'²³

- 2.27 Yn ddiddorol, hefyd, medrid dadlau fod esboniad y rhesymeg dros Flaenoriaeth 3 (Gwella Lefelau Sgiliau a Hyblygrwydd y Gweithlu) yn fwy perthnasol i ReAct nag unrhyw beth a ddywedir yng nghyswllt Blaenoriaeth 2:

'Er bod llawer o weithwyr mewn sefyllfa i newid eu swyddi yn aml, mae pobl heb unrhyw gymwysterau a phobl â lefelau sgiliau isel neu sgiliau wedi dyddio mewn perygl o beidio â gwneud cynnydd mewn cyflogaeth neu o golli eu swyddi. Darperir mwy o fanylion yn y dadansoddiad, ond un o nodweddion allweddol y rhanbarth yw'r garfan amlwg o sgiliau isel o gymharu â rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig a'r Undeb Ewropeaidd.'²⁴

- 2.28 Efallai y caiff lefel y gefnogaeth wleidyddol i ReAct wrth symud ymlaen ei ddangos gan ddatganiadau ym maniffestos dwy o'r prif bleidiau ar gyfer yr etholiadau i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ym mis Mai 2011. Nododd y Blaid

²² Gweler, er enghraifft, Adolygiad Gregg: Yr Adran Gwaith a Phensiynau (Rhagfyr 2008) *Raising expectations and increasing support: reforming welfare for the future*, Lundain: Y Llyfrfa t.30 a t.49: mae 80% o bawb sy'n hawlio JSA yn dod o hyd i gyflogaeth o fewn chwe mis cyntaf hawliad.

²³ Ibid., t.123

²⁴ Ibid., t.137

Lafur ei hymrwymiad parhaus i ReAct, gan ddweud ei bod yn un o ‘bump [polisi] i’w cadw:

‘help i bobl sydd wedi cael eu diswyddo – adeiladu ar raglen lwyddiannus ReAct’²⁵.

- 2.29 Aiff y ddogfen ymlaen i hawlio ReAct drwy ddweud ‘Fe wnaethom hefyd gyflwyno’r fenter ReAct, sy’n cefnogi cwmnïau i gyflogi pobl sydd wedi cael eu diswyddo ac mae wedi helpu 17,000 o unigolion sydd wedi colli eu swyddi i ailhyfforddi, cael sgiliau newydd a dod o hyd i gyfleoedd cyflogaeth newydd. Bydd newidiadau i’r rhaglen yn annog mwy o gwmnïau hyd yn oed i greu swyddi a chyflogi pobl sydd wedi cael eu diswyddo’.²⁶

- 2.30 Mynegodd Plaid Cymru ei hymrwymiad i ReAct drwy ddweud:

“Gan y rhagwelir colli 52,000 o swyddi’r sector gyhoeddus yng Nghymru dros y pedair blynedd nesaf, bydd Llywodraeth y Blaid yn gofalu bod cyllid ar gael i’r rhaglen Adapt i roi hyfforddiant, cyngor a chyfarwyddyd i’r sector cyhoeddus, sy’n dilyn llwyddiant rhaglenni ProAct a ReAct Llywodraeth Cymru ar gyfer y sector preifat”.^{27, 28}.

CYNLLUNIAU ERAILL I GEFNOGI GWEITHWYR A DDISWYDDWYD A’R DI-WAITH TYMOR BYRRACH

Rhaglenni Llywodraeth y Deyrnas Unedig

- 2.31 Er y bu ffocws y rhan fwyaf o ymyriadau o gefnogi’r di-waith i ddychwelyd i’r gwaith yn gyson ar y rhai a fu’n ddi-waith am chwe mis neu fwy, gwelodd dyfodiad y dirwasgiad ddatblygiad ymyriadau polisi eraill sy’n targedu’r rhai a ddiswyddwyd yn ddiweddar. Yn wir, bu hwn o faes o newid polisi sylweddol ar lefel Llywodraeth y Deyrnas Unedig dros y cyfnod ers i raglen bresennol ReAct fod yn weithredol.

²⁵ Maniffesto Llafur Cymru, Sefyll i Fyny dros Gymru, t.5

²⁶ Ibid, t. 18

²⁷ Plaid: Maen i’r Wal, Maniffesto dros Gymru Well. , A Manifesto for a Better Wales

²⁸ Er yr anelwyd Adapt at y rhai sy’n colli eu swyddi yn y sector cyhoeddus, roedd yn ddealliedig y byddai ReAct yn dal i roi cymorth i’r rhai sy’n colli eu swyddi yn y sector preifat.

- 2.32 Yn 2008 amlinellodd Papur Gwyn yr Adran Gwaith a Phensiynau '*Raising expectations and increasing support: Reforming welfare for the future*²⁹ weledigaeth Llywodraeth y Deyrnas Unedig bryd hynny am wladwriaeth les sydd wedi ei phersonoleiddio. Roedd yr angen i gynyddu hyblygrwydd gwasanaethau cymorth a ariannwyd gan y llywodraeth ar gyfer y di-waith a'r economaidd anweithgar a chynyddu sancsiynau am ddiffyg cydymffurfiaeth gyda'r drefn benodol ar gyfer gwahanol fudd-daliadau. Roedd y Papur Gwyn wedi ei seilio i raddau helaeth ar ganfyddiadau Adolygiad Gregg ('*Realising potential: developing personalised conditionality and support*³⁰) a gyflwynodd nifer o gynigion yn seiliedig ar gymhwyso cysyniadau amodoldeb wedi'u personoleiddio, cynyddu hyblygrwydd cynghorwyr a gweithgareddau gorfodol cysylltiedig â gwaith. Byddai cyflawni newid sylweddol mewn disgwyliadau ar gyfer darparwyr gwasanaeth a hefyd gwsmeriaid rhaglenni marchnad lafur yn sylfaen i bob un ohonynt.
- 2.33 Yn ei dro arweiniodd y Papur Gwyn at rai diwygiadau sylfaenol gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig ar y systemau Lwfans Ceisio Gwaith (JSA) a Bargen Newydd ar draws Lloegr, yr Alban a Chymru. Roedd hyn yn cynnwys cyflwyno'r drefn newydd ar gyfer Ceisio Gwaith a'r Fargen Newydd Hyblyg a weithredwyd o Ebrill 2009 mewn ardaloedd peilot ac Ebrill 2010 ledled y Deyrnas Unedig³¹. Roedd hyn yn rhoi cyfres gynyddol o ymyriadau yn dibynnu ar y cyfnod o ddiweithdra gyda phedwar cam, gyda'r tri cham cyntaf yn cael eu cyflenwi gan y Ganolfan Byd Gwaith a'r pedwerydd gan ddarparwyr y Fargen Newydd Hyblyg ar contract i'r Adran Gwaith a Phensiynau:
- **Cam 1 - sero i 13 wythnos:** yn ymgorffori sesiwn 'nôl i'r gwaith' ar ôl 6-13 wythnos a symud yn gyflym i gam 3 ar gyfer rhai cleientiaid yn

²⁹ Adran Gwaith a Phensiynau (Rhagfyr 2008) *Raising Expectations and increasing support: reforming welfare for the future*, Llundain: Y Llyfrfa

³⁰ Adran Gwaith a Phensiynau (Rhagfyr 2008) *Realising Potential: A Vision for Personalised Conditionality and Support*, adroddiad annibynnol i'r Adran Gwaith a Phensiynau gan yr Athro Paul Gregg

³¹ Mae'r system Ceisio Gwaith yn disodli system resennol y JSA, a'r Fargen Newydd Hyblyg yn cyfuno ac yn disodli'r Fargen Newydd 25+ y Fargen Newydd ar gyfer Cerddorion a'r Hunangyflogedig.

cynnwys pobl ifanc (18 oed) nad oeddent wedi bod mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant am o leiaf chwe mis, pobl ddi-waith tymor hwy (oedd yn flaenorol wedi hawlio JSA am 22 allan o'r 24 mis diwethaf) a phobl eraill yn ceisio gwaith y mae cynghorwyr yn teimlo eu bod dan fwy o anfantais yn y farchnad lafur ac a fyddai'n manteisio o gefnogaeth ychwanegol, fel sy'n addas;

- **Cam 2 - 13 i 26 wythnos:** yn cynnwys ail gyfarfod gyda chynghorydd Canolfan Byd Gwaith (20 munud) lle caiff y Cytundeb Ceisio Gwaith ei adolygu ac anghenion hyfforddiant ychwanegol eu hasesu gyda'r disgwyliad fod cwsmeriaid yn ehangu eu chwiliad swydd o ran pellter teithio i'r gwaith, oriau gwaith, swyddi a ystyriwyd ac ati. Dylid gweithredu dau Adolygiad Targed ychwanegol at y rhai nad ydynt yn gymwys am fynediad gorfodol i Gam 3 ond sy'n dal i fod angen cymorth ychwanegol;
- **Cam 3 - 26 i 52 wythnos:** yn cynnwys presenoldeb gorfodol mewn gweithgareddau megis paratoi am swydd neu hyfforddiant cyn-cyflogaeth, treialon gwaith neu wirfoddoli, oll wedi'u cytuno yng nghanam 3 y Cynllun Gweithredu; a
- **Cam 4 – ar ôl 52 wythnos:** yn cynnwys atgyfeiriad at y Fargen Newydd Hyblyg – pecyn hyblyg o weithgareddau cymorth paratoi am waith a chwilio am swydd a gyflenwir gan ddarparwyr allanol.

2.34 Gwahaniaeth sylfaenol rhwng yr ymyriadau hyn a ReAct yw, hyd yn oed lle rhoddir cymorth i gleientiaid cyn 26 wythnos o ddiweithdra, nid oes cymorth ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol tu hwnt i hyfforddiant cyn-cyflogaeth.

2.35 Ail newid yn deillio o gyhoeddi'r Papur Gwyn oedd cyflwyno'r Cynnig Chwe Mis yn Ebrill 2009, i ddechrau am gyfnod o ddwy flynedd fel ymateb i'r dirwasgiad. Mae'r Cynnig Chwe Mis yn rhoi cymorth ychwanegol i geiswyr gwaith sy'n cyrraedd chwe mis allan o waith. Mae 'hyfforddiant gyda ffocws waith' yn elfen allweddol o'r cynllun, a gynlluniwyd i uwch-sgilio neu ail-sgilio unigolion fel y medrant ailymuno â'r farchnad swyddi leol. Er y cyflwynir hyn fel cynllun ar ei ben ei hun mewn rhannau o'r Deyrnas Unedig, mae'n rhan o

becyn integredig sy'n cynnwys hyfforddiant cyn-cyflogaeth i gwsmeriaid Lwfans Ceisio Gwaith o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth.

- 2.36 Elfen arall o'r Cynnig Chwech Mis oedd 'cymhorthdal recriwtio' ar gyfer cyflogwyr sy'n rhoi swyddi i unigolion cymwys. Cyflwynwyd y grant fel 'taleb hunan-farchnata' gwerth £500 y medrai ceiswyr swyddi ei chyflwyno i gyflogwyr gydag addewid o £500 arall os oedd yr unigolyn yn dal i fod ar eu llyfrau ar ôl 26 wythnos³². Roedd gwerth y grant yn fras yn cyd-fynd â gwerth cymhorthdal recriwtio cyflogwyr ReAct dros chwe mis cyntaf cyflogaeth cyfranogydd, er dan ReAct, gall cyflogwyr hawlio swm tebyg dros y chwe mis dilynol. Cafodd elfen cymhorthdal recriwtio'r Cynnig Chwe Mis ei ddileu gan lywodraeth newydd y Deyrnas Unedig ym Mai 2010, fel rhan o symudiad a anelwyd i roi diwedd ar yr hyn yr honnwyd oedd yn elfennau aneffeithiol o raglenni cyflogaeth³³.
- 2.37 Arweiniodd y Papur Gwyn hefyd at gyflwyno'r cynllun Cymorth i'r Di-waith Newydd, mewn ymateb i'r dirwasgiad. Mae'r cynllun, a gyflwynwyd i ddechrau am gyfnod o ddwy flynedd, yn cynnig paratoad swydd atodol a gwasanaethau chwilio am swydd o ddiwrnod cyntaf cais am JSA. Cynlluniwyd y cymorth ar gyfer pobl a ddaeth yn ddi-waith yn ddiweddar ac nad oes ganddynt efallai fawr o brofiad o dechnegau modern chwilio am swydd (e.e. chwilio am swydd ar-lein, asiantaethau recriwtio). Mae'r cymorth a gynigiwyd yn cynnwys: sesiynau grŵp awr o hyd a sesiwn un-i-un awr yn cynnwys dulliau chwilio am swydd a gwybodaeth ar y farchnad lafur leol, atgyfeirio at asiantaeth allanol am sesiwn undydd yn cynnig cyngor a hyfforddiant ac atgyfeiriad pellach ar gyfer paratoad gwaith arbenigol a chynghor pwrpasol am chwilio am swydd. Mae help arbenigol hefyd ar gael ar gyfer gweithwyr proffesiynol. I ryw raddau, mae'r cynllun yn gyffelyb i elfen Arweiniad Oedolion ReAct.

³² Gwnaed trefniadau ar wahân ar gyfer cyflogwyr a recriwtiodd nifer fawr o unigolion di-waith cymwys

³³ Hysbysiad i'r Wasg Trysorlys EM PN04/10 24/5/10

- 2.38 Caiff yr holl fesurau hyn, yn cynnwys y Fargen Newydd Hyblyg, eu disodli gan y Rhaglen Waith newydd, a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Glymbleidiol newydd y Deyrnas Unedig ac sydd i ddechrau yn haf 2011 ar draws Prydain Fawr. Nodir, fodd bynnag, nad yw'r Rhaglen Waith yn gwneud unrhyw ddarpariaeth benodol ar gyfer pobl a ddiswyddwyd yn ddiweddar.

Lloegr

- 2.39 Yn Lloegr, yr hyn sy'n cyfateb yn uniongyrchol i ReAct yw'r cynllun **'Response to Redundancy'** a gyflwynir ar sail ranbarthol ac a ariannir drwy £50m gan yr ESF a £5m gan 'Train to Gain'. Mae'r cynllun ar agor i oedolion 18 oed a throsodd sydd wedi cael rhybudd diswyddo, neu a gollodd eu swyddi'n ddiweddar ac i rai a fu'n ddi-waith am gyfnod hwy ond a fedrai gael eu gwneud yn barod i swydd drwy'r pecyn yma o gymorth. Mae Response to Redundancy yn cynnwys cyngor chwilio am swydd, cyngor gyrfaedd, dadansoddiadau angen hyfforddiant a hyfforddiant yn seiliedig ar flaenoriaethau sector o fewn pob rhanbarth. Nid yw'n rhaid fod yr hyfforddiant gan fuddiolwyr yn arwain at gymwysterau, ond mae angen achrediad unedau i roi tystiolaeth o sgiliau a gwybodaeth y gall unigolion eu trosglwyddo ar gyfer cynnydd yn y dyfodol. Ystyrir yn bendant iawn mai ymyriad byr, gyda ffocws swydd yw Response to Redundancy, ac nid yn ddull o roi sgiliau hollol newydd i fuddiolwyr.³⁴
- 2.40 Mae dau wahaniaeth sylfaenol rhwng Response to Redundancy a ReAct:
- Yn gyntaf, caiff ei gyflwyno gan gyfuniad o ddarparwyr annibynnol, coleg a gwirfoddol ar gontract i'r llywodraeth, tra bod ReAct yn rhoi'r pŵer prynu yn bennaf yn nwylo dysgwyr a/neu eu cyflogwyr;
 - Yn ail, nid yw Response to Redundancy yn cynnwys yr elfen cymhorthdal cyflogydd y mae ReAct yn ei gynnig.
- 2.41 Er na fedrir ei gymharu'n uniongyrchol â ReAct, mae cymorth yn Lloegr hefyd ar gael drwy'r rhaglen **'Hyfforddiant ar gyfer di-waith am chwe mis'**. Ym

³⁴ <http://pfu.skillsfundingagency.bis.gov.uk/programmes/responsetoredundancy/>

mhob achos mae'n rhaid i'r hyfforddiant ganolbwyntio ar symud yr unigolyn tuag at gyflawni cymhwyster NVQ lefel 2 neu lefel 3 llawn. Y disgwyliad yw y dechreuir ar y cymhwyster tra caiff y cyfranogydd ei ariannu dan y cynnig hwn a'i gwblhau yn y gweithle unwaith mewn cyflogaeth neu drwy gyllid prif ffrwd (mewn coleg fel arfer).

- 2.42 Yn fwy cyffredinol, mae'r **'Rhaglen Sgiliau Cyflogadwyedd'** yn cynnig cyfleoedd hyfforddiant i holl gwsmeriaid Canolfan Byd Gwaith 18 oed a throsodd sydd ag anghenion sgiliau sylfaenol. Gall dysgwyr llawn-amser dderbyn lwfans hyfforddiant (budd-dal ynghyd â phremiwm hyfforddiant) sy'n rhoi mynediad i gymorth a ariannir gan y Ganolfan Byd Gwaith ar gyfer costau teithio a gofal plant.

Yr Alban

- 2.43 'Partnership Action for Continuing Employment'(PACE) yw cynllun sylfaenol Llywodraeth yr Alban ar gyfer darparu cymorth ac arweiniad i bobl a ddiswyddwyd. Mae'n cynnwys cymysgedd o gymorth i ganfod gwaith, gwneud cais am swyddi, canfod hyfforddiant a chyngor gyrfaoedd.
- 2.44 Mae PACE, a gyhoeddwyd yn 2008, yn elfen allweddol o raglen Llywodraeth yr Alban i adnewyddu'r economi. Dan arweiniad Skills Development Scotland, daw PACE ag asiantaethau allweddol yn cynnwys y Ganolfan Byd Gwaith ac amrywiaeth o bartneriaid cenedlaethol a lleol eraill ynghyd i ddarparu cymorth datblygu sgiliau a chyflogadwyedd.
- 2.45 Mae'r cynllun wedi cynnwys:
- Cyd-leoli dros 80 o gynghorwyr gyrfaoedd a sgiliau Skills Development Scotland ochr yn ochr â staff mewn Canolfannau Gwaith;
 - Sefydlu llinell gymorth genedlaethol, ailwampio'r wefan a gwella adnoddau gwybodaeth;
 - Gwella cymorth ym mhob un o'r 55 Canolfan Gyrfaoedd ar gyfer unigolion sydd mewn risg o golli eu swyddi;

- Darparu cyllid ar gyfer 7,800 o brentisiaid newydd ychwanegol i gychwyn yn 2009-10, gan gyfrannu at y nod o 50,000 o leodd erbyn 2011;
- £7 miliwn o Gronfa Cyllido yr Alban i alluogi colegau'r Alban i weithio gyda PACE wrth ddarparu hyfforddiant a chymorth pwrpasol i weithwyr a ddiswyddwyd.³⁵

2.46 Soniodd adolygiad 2009 o berfformiad PACE am yr angen am brotocol cenedlaethol i sicrhau dulliau cyson gan gadw hyblygrwydd lleol wrth ei gyflwyno. Tynnodd sylw hefyd at yr angen i ddynodi posibilrwydd diswyddiadau yn gynnar a rhoi cymorth i weithwyr dan fygythiad diswyddo tra'r oeddent yn dal i fod mewn gwaith.

2.47 Mae rhaglenni cyflogaeth berthnasol yn yr Alban yn cynnwys y cynllun **'Training for Work'** a gaiff ei arwain gan Skills Development Scotland sy'n rhoi mynediad i hyfforddiant galwedigaethol i (yn bennaf) unrhyw un dros 18 oed a fu'n ddi-waith yn barhaus am 13 wythnos a **'Get Ready for Work'**, sef cynllun sydd wedi ei anelu at hybu sgiliau galwedigaethol a chraidd ar gyfer rhai 16 i 19 oed. Mae'r cynllun diwethaf hwn yn cynnig lleoliad profiad gwaith dros dro i fuddiolwyr gyda busnes perthnasol i'w diddordebau a sgiliau.

CYD-DESTUN ECONOMAIDD A MARCHNAD LAFUR

2.48 Os bu'r cyd-destun polisi (yn neilltuol ar lefel Llywodraeth y Deyrnas Unedig) yn newid yn gyflym ers datblygu rhaglen ReAct, bu newidiadau sylweddol yn yr economi a marchnad lafur Cymru hefyd, a fydd wedi effeithio ar y galw am y rhaglen a'r hyn a gyflawnodd. Yn yr adran yma, ystyriwn rai penawdau yn nhermau tueddiadau economaidd diweddar, a chyflwynir dadansoddiad mwy manwl o ddatblygiadau yn Atodiad 1.

2.49 Bu cynnydd cyson yn nifer y swyddi gweithlu yng Nghymru dros yr wyth mlynedd cyn rhaglen bresennol ReAct (h.y. 2000-2008). Fodd bynnag, roedd

³⁵ Senedd yr Alban (Mawrth 2009) *Working together to address redundancies: partnership, prevention and programmes – a summary report of issues, possible solutions and actions*, Uwchgynhadledd PACE (9 Chwefror 2009), Glasgow.

y darlun pennawd yma'n cuddio tueddiadau gweddol amrywiol mewn gwahanol sectorau gyda thwf cryf mewn rhai (e.e. lechyd, Dosbarthu a Manwerthu ac Adeiladu) gyda gostyngiad eithaf cyflym mewn eraill (yn fwyaf arbennig Gweithgynhyrchu). Yn gysylltiedig â'r newidiadau hyn, roedd newidiadau ym mhroffil galwedigaethol gweithlu Cymru, gyda chynnydd amlwg yn y gyfran o gyflogaeth yn y galwedigaethau 'Proffesiynol' a 'Gwasanaethau Personol' a gostyngiad yn y gyfran o gyflogaeth yn y galwedigaethau 'Gweithwyr Proses, Cyfarpar a Pheiriannau'.

- 2.50 Roedd lansiad rhaglen ReAct ar ei gwedd bresennol ym mis Hydref 2008 yn cyd-daro bron yn union gyda dyfodiad dirwasgiad a gostyngiad dilynol yn nifer y swyddi gweithlu. Parhaodd cyflogaeth yn y sector Gweithgynhyrchu i ostwng yn eithaf cyflym ar ôl lansiad y rhaglen, ond fe wnaeth sectorau eraill oedd wedi ffynnu yn yr ychydig flynyddoedd blaenorol hefyd ddechrau crebachu, gyda gostyngiad amlwg yn nifer y swyddi yn y sectorau Adeiladu a lechyd yn amlwg erbyn mis Medi 2010. Gwelodd sectorau eraill hefyd ostyngiad yn nifer y swyddi gweithlu yn ystod y cyfnod hwnnw yn cynnwys 'Trafnidiaeth', 'Gwybodaeth a Chyfathrebu', 'Cyllid ac Yswiriant' a 'Gwasanaethau Proffesiynol', er eu bod yn cyfrif am nifer sylweddol lai o swyddi yn y lle cyntaf.
- 2.51 Er y twf yn nifer y swyddi gweithlu, cynyddodd y gyfradd diweithdra ychydig dros y cyfnod rhwng 2004 a 2008, ond bu cynnydd llawer mwy rhwng trydydd chwarter 2008 a dechrau 2010. Cynyddodd diweithdra hirdymor hefyd yn ystod y cyfnod hwnnw, gyda'r nifer yn hawlio budd-daliadau am fwy na chwe mis bron yn treblu rhwng Hydref 2008 ac Ebrill 2010.
- 2.52 Felly, bu newid sylweddol yn yr hinsawdd economaidd rhwng datblygu ReAct yn ei ffurf bresennol a'r gwerthusiad yma. Er mai'r nod gwreiddiol oedd i ReAct fod yn gyfrwng i helpu gweithwyr i addasu i newid strwythurol cyfredol o fewn economi Cymru ac felly osgoi diweithdra niweidiol hirdymor (drwy eu helpu i symud o sectorau sy'n dirywio i sectorau lle mae twf mewn cyflogaeth), daeth yr angen am gymorth o'r fath yn fwy amlwg ac yn fater o

fwy o frys. Rhoddodd dyfodiad y dirwasgiad wedd newydd ar raglen ReAct a'r heriau sy'n wynebu'r rhai sy'n cael eu diswyddo.

- 2.53 Er y bu rhai awgrymiadau yn chwarter cyntaf 2011 bod adferiad mwy cyson ar draws y Deyrnas Unedig, bydd newid strwythurol yng nghyfansoddiad cyflogaeth yng Nghymru yn parhau gyda'r newidiadau a welwyd hyd yma yn rhoi fawr mwy nag awgrym o'r colledion y medrid eu profi mewn rhannau o'r sector tu allan i'r farchnad dros y ddwy flynedd nesaf wrth i doriadau gwariant yn y sector cyhoeddus ddechrau brathu.

3 PERFFORMIAD RHAGLEN REACT

CYFLWYNIAD

- 3.1 Yn yr adran yma ystyriwn berfformiad rhaglen ReAct dros y cyfnod o ddwy flynedd a chwarter hyd fis Rhagfyr 2010. Mae'r darlun a gyflwynwn yn seiliedig ar ddata a gafwyd gan dîm ReAct o gronfa ddata EDMS yn ogystal â thrafodaethau gyda rhanddeiliaid allweddol. Ystyriwn:
- Berfformiad yn erbyn targedau allbwn y rhaglen;
 - Perfformiad yn erbyn targedau canlyniadau'r rhaglen;
 - Perfformiad yn erbyn targedau ariannol y rhaglen;
 - Gwerth am arian;
 - Dull gweithredu Tîm Cymru i gyflwyno ReAct; a
 - Marchnata ReAct.

PERFFORMIAD YN ERBYN TARGEDAU 'ALLBWN'

- 3.2 Yn nhabl 3.1 islaw nodwn berfformiad yn nhargedau allbwn diwygiedig y rhaglen. Yng nghyfanswm y nifer a gymerodd ran, dengys y cyflawnwyd 60% o'r targed diwygiedig³⁶ erbyn Rhagfyr 2010, oedd tua 38% o'r ffordd i mewn i oes ddisgwyliedig y rhaglen. Roedd y cyflenwi yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd ychydig yn uwch na'r targedau (ar 63%) nag yn Nwyrain Cymru, oedd ar 56% o'r targed ar y pwynt hwnnw.

³⁶ Gweler eitem 2.12

Tabl 3.1: Perfformiad y rhaglen yn erbyn targedau allbwn

	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru	Cyfanswm	Gwir	Gwir fel % o'r targed
Cyfanswm cyfranogwyr	15,570	8,988	24,558	14,826	60%
Cyfranogwyr benyw	8,096	4,673	12,769	3,148	25%
Cyfranogwyr du a lleiafrif ethnig	258	148	406	304	75%
Cyfranogwyr hŷn ³⁷	5,840	3,369	9,209	3,797	41%
Cyfranogwyr gyda chyflwr iechyd neu anabledd yn cyfyngu ar waith	777	447	1,224	35	3%
Rhieni unigol	241	265	506	264	52%
Cyfranogwyr yn derbyn cefnogaeth gyda chyfrifoldebau gofalu	241	265	506	190	38%
Cyflogwyr a gefnogwyd	1,199	563	1,762	1,154	65%

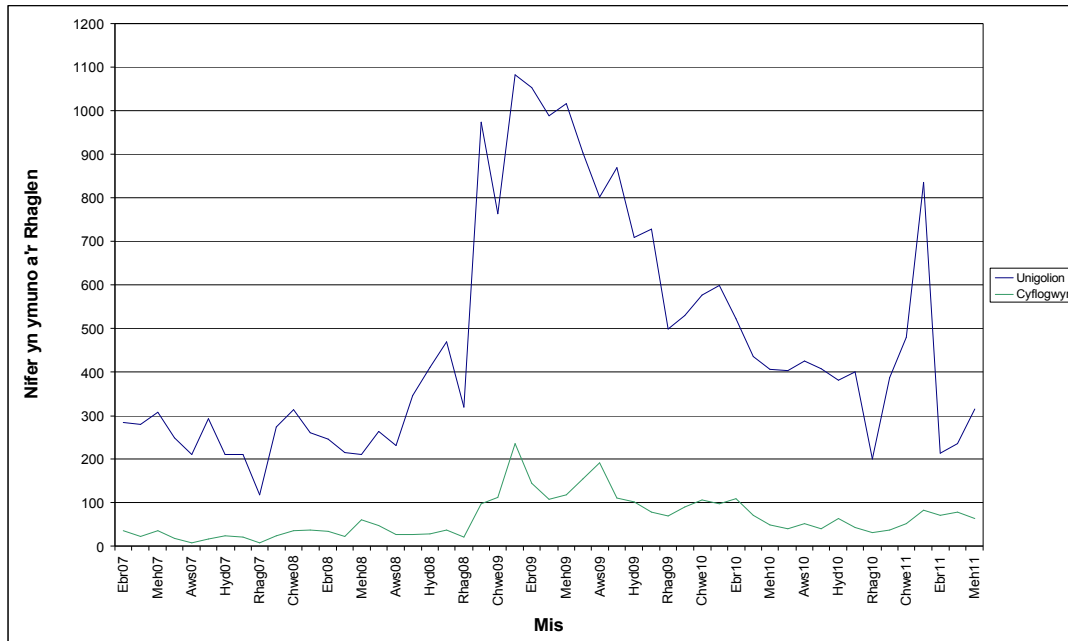
3.3 Fodd bynnag, roedd perfformiad yn erbyn y targed ar gyfer benywod a gymerodd ran yn sylweddol is na'r disgwyl ar 25%. Yn yr achos hwn, roedd perfformiad yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn is nag yn Dwyrain Cymru, ar 22% o gymharu â 29%. Er bod y nifer o gyfranogwyr du a lleiafrif ethnig (BME) gryn dipyn yn uwch na'r targed, roedd cyrhaeddiad yng nghyswllt 'cyfranogwyr hŷn' ac, yn wir, 'cyfranogwyr yn derbyn cymorth gyda chyfrifoldebau gofalu' yn debycach i'r hyn y medrid ei ddisgwyl ar y pwynt hwn yn oes y rhaglen (er yn is fel cyfran o'r holl gyfranogwyr nag a awgrymwyd yn y targedau gwreiddiol). Nid yw'n glir os yw'r nifer isel iawn o gyfranogwyr gyda chyflwr iechyd neu anabledd yn cyfyngu ar waith yn adlewyrchu materion yn ymwneud â chasglu data (gwahoddir ymgeiswyr i 'hunan-adrodd' unrhyw anabledd ac mae'n bosib nad ydynt bob amser yn dewis gwneud hynny) neu ddiffyg gwirioneddol yn nifer yr unigolion o'r fath a gafodd gymorth gan y rhaglen.

3.4 Dengys Ffigur 3.1 y nifer o gyfranogwyr a ddechreuodd ar raglen ReAct rhwng Ebrill 2007 a Thachwedd 2010. Er na lansiwyd rhaglen bresennol ReAct tan fis Hydref 2008, mae cynnwys rhifau dechrau am tua'r 18 mis blaenorol yn rhoi arwydd o'r hyn y medrid ei ddisgrifio fel lefelau 'arferol' o weithgaredd ac yn helpu i ddangos maint y cynnydd yn y galw am VTS yn

³⁷ Mae'r Fframwaith Strategol yn nodi fod hyn yn cyfeirio at bobl dros 50 oed (t. 21)

neilltuol oedd yn cyd-daro gyda dyfodiad y dirwasgiad ac, yn wir, lansiad y rhaglen ReAct bresennol.

Ffigur 3.1: Dechreuadau ReAct rhwng Ebrill 2007³⁸ a Thachwedd 2010



- 3.5 Pan y'u gwelir yng nghyd-destun yr amodau economaidd a marchnad lafur yn ystod y cyfnod dan sylw, fel y trafodir yn y bennod flaenorol, nid yw'n syndod llwyr fod y galw unigol am gymorth ReAct wedi bod yn fwy na'r disgwyl. Yn wir, mae'r galw wedi gostwng i lefelau mwy arferol ers cyrraedd brig yn ystod bron y cyfan o 2009. Mae posibilrwydd y medrai colli swyddi arfaethedig yn y sector cyhoeddus arwain at fwy o bwysau ar fusnesau sector preifat yng Nghymru (oherwydd colli 'effaith lluosydd' cyflogaeth sector cyhoeddus a fwynhawyd hyd yma) a chynnydd dilynol yn y galw am gefnogaeth gan weithwyr presennol y sector preifat, er bod hyn yn annhebyg o fod ar unrhyw beth tebyg i'r lefelau a welwyd yn 2008-2009.
- 3.6 Mae perfformiad yn nhermau nifer y cyflogwyr a recriwtiwyd hefyd wedi bod rywfaint yn uwch na'r disgwyl, ar 65% o darged 2014. Roedd perfformiad yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd yn agosach at y disgwyl o 55% o'r targed nag yn Nwyrain Cymru, lle cyrhaeddwyd 70% o darged Medi 2014 erbyn Rhagfyr 2010.

³⁸ Er na chyflwynwyd ffurf bresennol ReAct hyd fis Hydref 2008

- 3.7 Nodir i'r nifer o gyfranogwyr a fanteisiodd o ERS (ac felly, symud i swyddi newydd) gynyddu yn 2009, er y tueddiad ar i waered mewn cyflogaeth ar y pryd. Mae'n bosibl mai cyfranogwyr yn symud o'r sectorau a gafodd eu taro waethaf gan y dirwasgiad ar y pryd hwnnw e.e. gweithgynhyrchu, adeiladu a gwasanaethau llety a bwyd i eraill a gafodd eu taro'n llai caled e.e. addysg a gwasanaethau cyhoeddus sydd i gyfrif am hyn.
- 3.8 Mae'n amlwg fod y lefel yma o or-gyflawni yn cyflwyno her i dîm ReAct o ran trin y galw am gefnogaeth ReAct dros weddill cyfnod y rhaglen a thrafodir hyn ymhellach yn yr adran islaw ynglŷn â pherfformiad yn erbyn amcanestyniadau ariannol islaw.

PERFFORMIAD YN ERBYN TARGEDAU CANLYNIADAU

- 3.9 Mae Tabl 3.2 islaw yn dangos perfformiad yn erbyn targedau canlyniadau diwygiedig y rhaglen erbyn Rhagfyr 2010. Roedd tua 35% o'r cymwysterau a 30% o'r canlyniadau cyflogaeth wedi eu cyflawni erbyn y cam hwnnw. Mae'r ffigurau hyn yn is na'r lefelau a ragwelwyd yn nhargedau'r rhaglen, sef y dylai 39% o'r holl gyfranogwyr ennill cymhwyster a 79% ganfod cyflogaeth (gweler Tabl 2.1).

Tabl 3.2: Perfformiad y rhaglen yn erbyn targedau canlyniadau

	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd	Dwyrain Cymru	Cyfanswm	Gwir	Gwir fel % o'r targed
Cyfranogwyr a enillodd gymwysterau	10,588	6112	16,700	5,870	35%
Cymwysterau a gafodd gymwysterau rhannol	1,220	671	1891	0	D/G
Cyfranogwyr a aeth i gyflogaeth	12,300	7100	19,400	5,760	30%
Cyfranogwyr mewn cyflogaeth ar 12 mis	12,456	7187	19,643	D/G ³⁹	D/G

³⁹ Ni chasglwyd data ar gyfer y dangosydd yma

- 3.10 Fodd bynnag, mae'n debygol fod y ffigurau hyn i raddau yn tangynrychioli'r wir sefyllfa, fel y gwelir ym Mhennod 4, lle trafodwn ganfyddiadau ein harolwg o gyfranogwyr ReAct.
- 3.11 Roedd tîm ReAct yn agored y bu i ymdrechion i fonitro cyrchfannau cyfranogwyr fynd 'allan o'r ffenestr' yn ystod y cynnydd mawr yn y galw am gymorth ReAct a welwyd yn 2009. Symudodd ffocws y tîm yn ystod yr 'adeg o argyfwng' yma o fonitro cyfranogwyr presennol a blaenorol y rhaglen i brosesau ceisiadau pobl eraill a ddiswyddwyd bryd hynny. Mewn ymgais i adfer tir a gollwyd, cyhoeddwyd 'ôl-groniad' o holiaduron yn Rhagfyr 2010, ar ôl i'r galw ostwng i lefelau mwy arferol.
- 3.12 Nodwyd yng nghyd-destun y targed 'cyfranogwyr yn ennill cymwysterau' fod y cynlluniau busnes yn sôn am gyfraniad ReAct i uchelgais Llywodraeth Cymru i:
- ostwng y gyfran o oedolion gwaith heb gymwysterau, a
 - cynyddu cyfran yr oedolion o oedran gwaith gyda chymhwyster NVQ lefel 4⁴⁰.
- 3.13 Mae'r newidiadau a wnaed i'r Cynlluniau Busnes ym mis Rhagfyr 2010 yn bendant yn dangos ymrwymiad parhaus i'r agenda yma gan fod targedau ar gyfer unigolion yn ennill cymwysterau ac unigolion yn ennill cymwysterau ar lefel 4 y Cymhwyster Galwedigaethol Cenedlaethol (NVQ) lefel 4 ac uwch bron wedi dyblu o'r lefelau gwreiddiol a osodwyd. Fodd bynnag, mae'r targedau diwygiedig ar gyfer cyfranogwyr yn ennill cymwysterau ar lefel 4 ac uwch yn dal yn isel iawn ar 41, neu lai na 0.4% o'r holl gyfranogwyr.

PERFFORMIAD YN ERBYN AMCANESTYNIADAU ARIANNOL

- 3.14 Mae Tabl 3.3 islaw'n dangos costau diwygiedig yn y gyllideb a chostau gwirioneddol hyd 31 Rhagfyr 2010, ynghyd â'r ffynonellau refeniw yn y gyllideb a'r ffynonellau refeniw gwirioneddol. Dengys fod costau'r prosiect yn rhedeg ar ychydig dros hanner (53%) y lefel yn y gyllideb, ychydig dan ddwy ran o bump (38%) i mewn i oes y prosiect.

⁴⁰ Cynlluniau Busnes Cydgyfeirio a Chystadleurwydd ReAct, t.11

Tabl 3.3: Amcanestyniadau costau a ffynhonnell cyllid

	Gorllewin Cymru a'r Cymoedd		Dwyrain Cymru		Cyfanswm	
	Cyllideb	Gwir	Cyllideb	Gwir	Cyllideb	Gwir
	£000	£000	£000	£000	£000	£000
Cyfanswm Costau	50,335	27,536	27,681	13,900	78,016	41,436
Ariannwyd gan:						
ESF	18,712	10,237	5,131	2,577	23,844	12,813
Arian Cyfatebol Preifat	16,157	10,316	8,746	5,096	24,903	15,412
Arian Cyfatebol Cyhoeddus	15,466	6,674	13,804	6,026	29,269	12,670
Cyfradd ymyriad %	37%	37%	19%	19%	30%	31%

- 3.15 Mae cyfradd ymyriad yr ESF yn cyd-fynd yn fras gyda disgwyliadau ar 31%, tra bod cyfraniadau o ffynonellau sector preifat at gostau'r prosiect yn uwch o ryw faint na'r disgwyl ar 37%, sydd wedi ei gwneud yn bosibl i gyfraniad y sector cyhoeddus fod ychydig yn is na'r bwriad ar 31%.
- 3.16 Nodwyd y cafodd y cyllidebau sydd ar gael i ReAct eu diwygio o leiaf deirgwaith dros y ddwy flynedd a chwarter diwethaf, gyda chyllid ychwanegol ar gael i ddarparu ar gyfer y cynnydd mawr yn y galw am gymorth - VTS yn arbennig - yn sgil y dirwasgiad. Yn fwy diweddar, gwnaed newidiadau i'r rhaglen gyda'r bwriad o ostwng cyfanswm costau fesul cyfranogydd ac felly sicrhau fod ReAct yn parhau o fewn cyllidebau dros tua'r tair blynedd nesaf.
- 3.17 Yn y newidiadau a gyflwynwyd o Ebrill 2011 caiff uchafswm gwerth VTS, oedd tua 57%⁴¹ o'r gwariant hyd fis Rhagfyr 2010, ei ostwng gan 40%, o £2,500 i £1,500 fesul cyfranogydd. Ar yr un pryd, caiff gwerth elfen ERS y rhaglen ei gynyddu gan bron 45%, o £2,080 i £3,000 ar gyfer pawb sy'n cymryd rhan. Mae'r ail newid hwn mewn gwirionedd yn fath o 'felysu'r bilsen' y mae'r gostyngiad yng ngwerth VTS yn ei gynrychioli, ac mae'n fforddiadwy oherwydd nad yw'r ERS, hyd yma o leiaf, wedi bod ond rhan fechan (5.8%⁴²) o wariant y rhaglen. Drwy wneud y newidiadau hyn, bu'n rhaid i dîm ReAct bwyso a mesur werth cymharol rheoli'r rhaglen o fewn cyllidebau a'r tebygrwydd o gyflawni targedau canlyniadau.

⁴¹ Yn cynnwys costau/cyfraniadau cyflogydd

⁴² Yn cynnwys costau/cyfraniadau cyflogydd

COST-EFFEITHOLRWYDD TEBYGOL Y RHAGLEN

- 3.18 Mae Cynlluniau Busnes Cydgyfeirio a Chystadleurwydd Rhagfyr 2010 yn trafod cost ReAct o gymharu gyda gwahanol dargedau allbwn a chanlyniadau. Mae'r tabl islaw'n dangos y costau hyn yng nghyswllt prif dargedau allbwn a chanlyniadau'r rhaglen ar draws y ddwy raglen Cronfeydd Strwythurol hyd Rhagfyr 2010.

Tabl 3.4: Perfformiad y rhaglen yn erbyn dangosyddion perfformiad allweddol fel ar 31 Rhagfyr 2010

	Cyllidebau Targed fel yn Rhagfyr 2010	Canlyniadau fel yn Rhagfyr 2010	%
Costau rhaglen	£78,016,012	£41,435,348	53%
Nifer cyfranogwyr	24,558	14,826	60%
Cost fesul cyfranogydd	£3,177	£2,795	88%
Nifer y cyfranogwyr a aeth i gyflogaeth	19,400	5,760	30%
Cost fesul cyfranogwyr a aeth i gyflogaeth	£4,021	£7,194	180%
Cyfranogwyr a enillodd gymwysterau	16,700	5,870	35%
Cost fesul cymhwyster	£4,672	£7,059	151%

- 3.19 Roedd y gost fesul cyfranogydd ychydig yn is na'r rhagolygon diwygiedig a drafodwyd yng Nghynlluniau Busnes Rhagfyr 2010, er bod y rhagolygon hyn yn uwch na'r amcanestyniadau gwreiddiol. Dengys Cynlluniau Rhagfyr 2010 y bu costau fesul cyfranogydd ychydig yn uwch nag a ddisgwyld yn wreiddiol oherwydd 'cynnydd bychan ym mhrisiau darparwyr' yn ogystal â galw cyflogwyr am staff gyda gwell sgiliau a chymwysterau wrth i amodau'r farchnad lafur lacio. Mewn gwirionedd, roedd cyfranogwyr yn gwneud cais am gymorth i ddilyn cyrsiau trymach ac felly ddrutach er mwyn cael y sgiliau a'r cymwysterau yr oedd cyflogwyr yn galw amdanynt.
- 3.20 Ymddengys fod y costau fesul cyfranogydd sy'n mynd i gyflogaeth ac yn ennill cymwysterau yn sylweddol uwch na'r lefelau a ragwelwyd, gan adlewyrchu'r ffaith yr ymddengys bod cyfran sylweddol lai o gyfranogwyr yn sicrhau'r canlyniadau cadarnhaol hyn nag a ragwelwyd pan gynlluniwyd y rhaglen. Fodd bynnag, fel y trafodir uchod, mae ein harolwg o gyfranogwyr ReAct yn awgrymu nad yw'r ffigurau a ddangosir uchod yn cynrychioli'n

llawn y wir sefyllfa, ac mae'n debyg fod hynny i raddau oherwydd oedi wrth gasglu data canlyniadau. Mae'n debygol y bydd yr amodau marchnad lafur anodd a ystyriwyd ym Mhennod 2, yn ogystal ag oedi wrth gasglu data, wedi cael effaith niweidiol ar ganlyniadau cyflogaeth.⁴³

- 3.21 Dengys y Cynlluniau Busnes y bydd costau rheoli a hyrwyddo ReAct yn 5% o gyfanswm costau'r rhaglen, ac y bydd 'costau cyfranogwyr' tua 95% o'r gwariant.

DULL 'TÎM CYMRU' O GYFLENWI REACT

- 3.22 Mae dull 'Tîm Cymru', sy'n cynnwys tîm ReAct, Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith, yn ganolog i gyflenwi rhaglen ReAct. Mae dull Tîm Cymru yn cynnwys:
- Cydweithio ar lefel polisi;
 - Cydweithredu ar lefel weithredol yn achos diswyddiadau ar raddfa eang, lle mae cyflogwyr dan ddyletswydd statudol i hysbysu'r Ganolfan Byd Gwaith am golledion swyddi yn yr arfaeth. Yn y sefyllfa yma, mae trefniadau Tîm Cymru yn golygu fod y Ganolfan Byd Gwaith yn gwahodd tîm ReAct a Gyrfa Cymru i weithio wrth ochr ei gynghorwyr wrth ymweld â safleoedd cyflogwyr, gan roi cyflwyniadau a chynnig cyngor i weithwyr sy'n wynebu diswyddo. Mae hyn yn rhoi dull ar gyfer hysbysu cyfranogwyr am wahanol elfennau rhaglen ReAct;
 - Cydweithio ar lefel weithredol mewn sefyllfaoedd lle mae llai o swyddi dan fygythiad. Yn yr achos yma, nid yw cyflogwyr dan unrhyw ddyletswydd i hysbysu'r Ganolfan Byd Gwaith am ddiswyddiadau ac mae sefydliadau partner yn dibynnu ar wybodaeth leol ac atgyfeiriadau rhwng asiantaethau er mwyn targedu unigolion a allai fod angen cymorth.
- 3.23 Teimlai rhanddeiliaid fod cydweithredu ar lefel polisi wedi gwella dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Yn wir, dadleuwyd fod ffurfiau cynharach y rhaglen ReAct wedi paratoi'r ffordd am fwy o gydweithredu rhwng

⁴³ Gweler eitem 2.50

Llywodraeth Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith (sy'n ffurfio rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau nad yw wedi ei datganoli) wrth lunio polisi cyflogaeth yn fwy eang yng Nghymru.

- 3.24 Dywedwyd hefyd fod cymryd rhan yn ReAct dros y blynyddoedd wedi helpu i ddatblygu'r berthynas rhwng y Ganolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru. Yn gynyddol, mae staff Gyrfa Cymru yn gweithio o fewn swyddfeydd y Ganolfan Byd Gwaith ac er nad hynny i'w briodoli'n llwyr i ReAct, credid bod y polisi yma o 'gyd-leoli' yn ddatblygiad defnyddiol iawn.
- 3.25 Ar lefel weithredol, dywedodd rhanddeiliaid fod trefniadau Tîm Cymru'n gweithio'n dda iawn yn achos diswyddiadau ar raddfa fawr. Yn wir, dywedwyd fod cyflogwyr yn gyffredinol yn gwerthfawrogi mewnbwn partneriaid, i'r graddau fod rhai'n ei ystyried fel 'rhan o'r pecyn y medrant i gynnig i bobl y maent yn eu diswyddo' - mewn gwirionedd yn ddull o 'leddfu poen' dileu swyddi.
- 3.26 Yn achos diswyddiadau ar raddfa lai, mae'r Ganolfan Byd Gwaith yn tueddu i fod â rôl llai amlwg, er yr ystyriwyd bod cynghorwyr y Ganolfan Byd Gwaith yn dal i gael eu gweld fel dull atgyfeirio allweddol i'r VTS, drwy Gyrfa Cymru. Fodd bynnag, dywedodd nifer fach o randdeiliaid nad oedd cynghorwyr, yn achlysurol, wedi bod mor rhagweithiol wrth hyrwyddo ReAct ac y medrent fod, gyda pheth awgrym y medrid priodoli hyn i rai cynghorwyr â lefel wael o ymwybyddiaeth o'r rhaglen. Er y cydnabuwyd yn gyffredinol fod pethau wedi gwella dros y flwyddyn ddiwethaf, dadleuodd rhai bod angen gwaith o hyd i sicrhau bod holl gynghorwyr y Ganolfan Byd Gwaith yn hollol ymwybodol o ReAct, nid yn lleiaf oherwydd mai'r 'cyfweliad cyntaf yw'r amser delfrydol i ddweud wrth bobl amdano'.
- 3.27 Mae Gyrfa Cymru yn ganolog i ReAct gan fod angen i ymgeiswyr ar gyfer VTS/VTES gynnal cyfweliad asesiad gyda chynghorwyr Gyrfa Cymru cyn y medrir rhoi cymorth. Credai mwyafrif llethol y rhanddeiliaid fod gwasanaeth arweiniad oedolion Gyrfa Cymru yn elfen 'hanfodol' o raglen ReAct. Adleisiodd nifer y sylwadau a wnaeth rhywun fod 'colli eu swyddi yn taro mor galed ar rai pobl ... yn arbennig y rhai sydd wedi bod yn yr un swydd am

flynyddoedd ... fel ei fod yn debyg i brofedigaeth iddyn nhw.’ Dadleuwyd fod y broses arweiniad, yn ogystal â’r cynlluniau gweithredu a ddatblygwyd gyda chynghorwyr Gyrfa Cymru, yn helpu i seilio uchelgais cyfranogwyr yn realaeth y marchnadoedd llafur lleol, gan hefyd helpu unigolion i gydnabod y sgiliau a’r nodweddion sydd ganddynt i’w cynnig i gyflogwyr ac, felly, adeiladu eu hyder wrth iddynt chwilio am swyddi newydd. Yn y cyd-destun yma, soniodd rhanddeiliaid am bwysigrwydd lliniaru’r cyngor a roddir i roi ystyriaeth i amgylchiadau unigolion - ‘mae rhai pobl angen cael swydd yn syth er mwyn dal i dalu’r morgais, hyd yn oed os yw eu rhagolygon gyrfa yn y tymor hir yn dioddef fel canlyniad’ - ac yn wir y system fudd-daliadau - ‘rydyn ni’n cymryd llawer o ofal i sicrhau nad yw ReAct yn ymyrryd gyda JSA a budd-daliadau ehangach fel tai ac ati ... gall rhai unigolion ymddieithrio os ydynt yn poeni am golli’r budd-daliadau yma’. Soniodd nifer fach o randdeiliaid hefyd am bwysigrwydd rôl Gyrfa Cymru fel ceidwad wrth warchod rhag darparwyr hyfforddiant diegwyddor yn cyfarwyddo cyfranogwyr i hyfforddiant hollol anaddas.

- 3.28 Canmolodd rhanddeiliaid ymateb Gyrfa Cymru yn wyneb galw cynyddol yn ystod 2009 yn ogystal â sefyllfaoedd diswyddiadau ar raddfa fawr yn fwy cyffredinol, lle ‘symudodd staff o amgylch’ fel a phan oedd angen. Medrodd Gyrfa Cymru wneud hyn diolch, yn rhannol, i ddarpariaeth cymorth gan yr ESF dan brosiect Gwybodaeth, Cyngor ac Arweiniad Gyrfaedd yr ESF. Fodd bynnag, cydnabuwyd fod y gallu yma i ymateb wedi golygu fod gweithgaredd mewn rhannau eraill o fewn yr agenda ‘llesiant i waith’ ar achlysuron wedi ei ddadleoli, gyda chynghorwyr wedi eu hailgyfeirio o weithio gyda grwpiau fel ‘rhieni unigol a phobl ar brawf’ i weithio gyda rhai a ddiswyddwyd. Yn y cyd-destun yma, cydnabuwyd fod cwmnïau Gyrfa Cymru, y mae eu cynghorwyr fel arfer â chymwysterau i NVQ lefel 5, yn wynebu her neilltuol wrth ‘droi’r rhaglen ymlaen ac i ffwrdd gyda llanw a thrai galw a gyda mynd a dod prosiectau ESF’.
- 3.29 Fel y trafodwyd yn y bennod flaenorol, caiff rhaglen ReAct ei rheoli gan dîm o 23 yn Abertawe. Roedd mwyafrif llethol rhanddeiliaid yn canmol ymroddiad a gallu i ymateb y tîm ReAct, gyda uwch reolwyr o fewn y tîm yn derbyn canmoliaeth arbennig.

- 3.30 Mae tîm ReAct wedi gwneud ‘addasiadau’ i’r rhaglen ReAct dros y ddwy flynedd diwethaf ac, er nad oedd y newidiadau bob amser yn cael eu croesawu, teimlai rhanddeiliaid yn gyffredinol eu bod yn seiliedig ar dystiolaeth gadarn. Enghraifft o newid o’r fath oedd cyfyngu cyllid ar gyfer hyfforddiant cysylltiedig ag adeiladu i gyrsiau fyddai’n arwain at gymwysterau NVQ lefel 2 a 3. Gwnaed hyn mewn ymateb i gyngor a roddwyd i dîm ReAct gan Gyngorau Sgiliau Sector nad oedd y cyrsiau ‘blasu’ a ‘byr’ a gynigiwyd yn gyffredinol yn rhoi’r dyfnder sgiliau oedd eu hangen o fewn y diwydiant ac nad oeddent yn arwain at gymwysterau a gydnabyddir gan ddiwydiant. Newid arall oedd gwneud eithriad o ‘hyfforddiant gyrwyr’, drwy gyllido darparwyr ar sail ‘canlyniadau’ yn hytrach na thalu am ffioedd cwrs cyfranogwyr. Gwnaed hyn pan ddaeth yn amlwg i dîm ReAct fod darparwyr yn rhoi ‘pobl oedd yn hollol anaddas’ drwy hyfforddiant Cerbydau Nwyddau Mawr (LGV) a Cherbydau Cario Teithwyr (PCV) gyda’r canlyniad fod cyfradd llwyddiant rhai darparwyr mor isel â ‘10% ... o gymharu gyda’r cyfartaledd cenedlaethol o 46%’. Arweiniodd y newidiadau a ‘orfodwyd’ yn yr achos yma at i ddarparwyr, sydd yn awr yn cario risg o hyfforddiant yn dod i ddim, ‘dderbyn pobl sy’n addas ar gyfer yr hyfforddiant yn y lle cyntaf yn unig’.
- 3.31 Roedd rhanddeiliaid yn gyffredinol ymwybodol o’r newidiadau a wnaed yn Ebrill 2011⁴⁴, ond nid oedd pawb wedi darbwyllo am eu gwerth. I ryw raddau, roedd amheuon rhanddeiliaid i’w disgwyl gan fod darparwyr dysgu, er enghraifft, yn cwestiynu gwerth cwtdogi cyllid ar gyfer hyfforddiant gan ddadlau y byddai hynny’n rhoi sgiliau newydd i unigolion yn ogystal â ‘thystysgrifau neu gymwysterau fyddai ganddynt ar gyfer gweddill eu bywyd ac y medrid eu gweithredu mewn nifer o swyddi.’ Mynegwyd pryder hefyd bod risg y byddai pobl yn cael eu recriwtio ar gontractau tymor byr gyda cymorth ERS, heb unrhyw warant o gyflogaeth ar ôl cyfnod y grant. Soniodd eraill am fodolaeth ‘habitués ReAct’, gyda rhai busnesau yn dibynnu gormod ar y rhaglen i gefnogi recriwito y byddai’n rhaid iddynt ei wneud beth bynnag.

⁴⁴ h.y. caiff y cynnydd yng ngwerth ERS a’r gostyngiad yn uchafswm gwreth VTS ac ETS ei drafod yn eitem 3.17 uchod .

- 3.32 Dadleuodd un cyfranogydd fod ‘gwall sylfaenol’ yn rhaglen ReAct gan ei fod yn gwahanu’r elfennau hyfforddiant galwedigaethol a chymhorthdal cyflogaeth. Dadleuwyd mai’r ‘ffordd orau i’w gwneud hi fyddai cysylltu gyda chyflogwyr ymlaen llaw gyda chymhelliant ariannol am gyflogi pobl, ond gyda’r amod fod cynllun hyfforddiant a datblygu’n cael ei roi ar waith ac y cedwid at hynny ar gyfer yr unigolyn dan sylw’.
- 3.33 Er nad yw’n effeithio’n uniongyrchol ar wariant ReAct, dywedodd rhanddeiliaid, er mwyn osgoi torri amodau Lwfans Ceisio Gwaith, fod cyfranogwyr di-waith ReAct yn aml yn dilyn hyfforddiant ar sail llai dwys nag y medrent fod wedi eu gwneud gan felly efallai ohirio ennill cymwysterau a symud ymlaen i swyddi newydd. Yn amlwg, nid dyma’r sefyllfa a ddymunir a gall fod cwmbras i Lywodraeth Cymru a’r Adran Gwaith a Phensiynau i gydweithio i ganfod ffordd o amgylch rheolau sydd yn ymarferol yn tanseilio nodau polisi’r ddau sefydliad.
- 3.34 Roedd yr unig feirniadaethau a wnaed o dîm ReAct yn cyfeirio at fethiant i nodi’n glir ‘beth all a beth na all gael ei ariannu’. Dadleuwyd ei fod yn ‘dibynnu ar bwy y gofynnwch iddynt a’r hyn rydych chi’n ei ofyn’, ac nid oedd y rhesymau am yr atebion a ymddangosai’n anghyson yn cael eu hegluro bob amser. Wrth wneud y pwynt yma, fodd bynnag, dywedodd un fod amwysedd o’r fath yn nodwedd gyffredin ym mhrosiectau’r ESF a bod ReAct yn sylweddol well na rhai. Roedd ofn, fodd bynnag, y medrai diffyg tryloywder mewn gwneud penderfyniadau fod yn amlycach wrth i ‘gyllid ddod yn dynnach’.
- 3.35 Ar y cyfan, credai rhanddeiliaid fod y systemau gweinyddol yn gysylltiedig â ReAct yn effeithiol, ac yn sylweddol llai beichus na’r rhai sy’n gysylltiedig â rhai ymyriadau eraill. Roedd barn gymysg am effeithiolrwydd cyflwyno system gais ar-lein, er bod nifer yn gweld manteision posibl gwneud hynny wrth ochr system ar-lein ar gyfer ‘olrhain’ cyfranogwyr. Roedd y pryderon a fynegwyd gan randdeiliaid yn gyffredinol yn ymwneud â barn nad oedd rhai cyfranogwyr posibl yn ‘gyfforddus gyda dulliau electronig’ a’r perygl o ddisodli proses hollbwysig arweiniad gyrfaedd. Cydnabuwyd, fodd bynnag,

y gall fod cwmpas dros gyflwyno system ar-lein wrth ochr y system bresennol.

MARCHNATA REACT

- 3.36 I raddau helaeth, mae hyrwyddo rhaglen ReAct wedi dibynnu ar gyfuniad o:
- dull Tîm Cymru, unwaith fod cyflogwyr wedi hysbysu'r Ganolfan Byd Gwaith am ddiswyddiadau arfaethedig;
 - 'tafod leferydd', gan fanteisio ar gysylltiadau presennol sefydliadau partner gyda chyflogwyr, gydag unigolion a gyda'i gilydd;
 - gwefan ReAct Llywodraeth Cymru⁴⁵, ynghyd â gwefan Gyrfa Cymru⁴⁶, er mai'r tebygrwydd yw y byddai unigolion a chyflogwyr angen peth gwybodaeth o fodolaeth y rhaglen i feddwl am eu cyrchu;
 - darparwyr hyfforddiant, er yn y cyd-destun yma, ysgrifennodd tîm ReAct at dros fil o ddarparwyr i sicrhau nad oeddent yn camarwain darpar gyfranogwyr ac eu bod wedi ei gwneud yn glir yn eu deunyddiau marchnata (yn cynnwys gwefannau) y dylai unigolion gael eu cyfeirio at Gyrfa Cymru yn y lle cyntaf;
 - deunyddiau gwybodaeth y Ganolfan Byd Gwaith, sy'n cynnwys cyfeiriadau at ReAct;
 - ymgyrchoedd hysbysebion poster achlysurol – cefn bysus ac ati;
 - datganiadau i'r wasg achlysurol ac erthyglau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru; a
 - yr hyn a ddisgrifiwyd fel hysbysebion 'cartref' gan bartneriaid mewn cyfryngau lleol (yn cynnwys radio) mewn ymateb i sefyllfaoedd colli swyddi.
- 3.37 Caiff elfen ERS y rhaglen yn bennaf ei 'gwerthu' i gyflogwyr gan ymgeiswyr am swyddi sy'n gymwys am gymorth grant. Fodd bynnag, dywedodd un rhanddeiliad nad yw hyn yn arbennig o ddeniadol ar gyfer rhai pobl a ddiswyddwyd oherwydd y byddai'n 'well ganddynt gael y swydd ar eu rhagoriaethau hwy eu hunain. .. maent yn teimlo y byddent yn twyllo eu ffordd i gael swydd' drwy sôn am gyllid grant posibl o falen darpar gyflogwyr.

⁴⁵ <http://wales.gov.uk/topics/educationandskills/skillsandtraining/reactemployers/?lang=en>

⁴⁶ <http://www.careerswales.com/adults/server.php?show=nav.2206>

Ar ôl dweud hynny, fodd bynnag, credid fod pobl sy'n gwneud cais am swyddi lefel uwch yn fwy amharod i ddefnyddio'r ERS fel moryn wrth werthu eu hunain i ddarpar gyflogwyr newydd, tra bod y rhai sy'n gwneud cais am swyddi lefel is yn llawer hapusach i wneud hynny.

- 3.38 Ni fu mewn gwirionedd erioed 'strategaeth farchnata' eglur ar waith ar gyfer y rhaglen ac nid oedd gan randdeiliaid unrhyw ymdeimlad o 'ymgyrch farchnata genedlaethol'. Roedd rhai rhanddeiliaid yn feirniadol o'r dull braidd yn ad-hoc o hyrwyddo ReAct, ond teimlai'r mwyafrif fod 'marchnata blanced yn ddiangen oherwydd fod y rhaglen wedi ei thargedu at bobl sy'n colli eu swyddi ... ni fyddai marchnata blanced yn effeithiol ac mae'n well dynodi a chysylltu â chyflogwyr sy'n dileu swyddi'. Cytunai eraill ei bod yn 'anodd cael y cydbwysedd cywir mewn marchnata, oherwydd nad ydych chi eisiau marchnata'r cynnyrch i rai nad ydynt yn gymwys'.
- 3.39 Cydnabuwyd fod ReAct wedi derbyn lefel sylweddol o sylw yn y wasg ranbarthol dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, a dywedodd un o'r rhanddeiliad braidd yn deimladwy bod y 'dirwasgiad yn dda i ReAct ... daeth "ReAct" yr ateb parod i gwestiynau i wleidyddion' am yr hyn y bwriadent ei wneud yn wyneb colli swyddi.
- 3.40 Yr un maes o gonsyrn i randdeiliaid fod 'ymwybyddiaeth a dealltwriaeth cyffredinol ymysg cyflogwyr yn is nag y dylai fod'. Roedd rhai rhanddeiliaid yn ei chael yn anodd deall pam nad oedd rhai cyflogwyr yn neidio ar y cynnig o gymhorthdal o £2,080 am gyflogi gweithiwr y a gollodd ei swydd, er bod eraill yn teimlo fod cyflogwyr yn cael eu digalonni i ddechrau gan yr hyn a ragwelant fyddai'n broses feichus a biwrocraidaidd i wneud cais am gymorth ReAct. Dadleuwyd bod 'hyn yn rhywbeth greddfol ... mae ReAct yn rhaglen gan y llywodraeth ... mae rhaglenni'r llywodraeth yn fiwrocrataidd ... [ergo] mae ReAct yn fiwrocrataidd'.

4. CANFYDIADAU'R AROLWG – SAFBWYNTIAU UNIGOLION

CYFLWYNIAD

- 4.1 Yn y bennod yma defnyddiwn ganfyddiadau arolwg ffôn o 600 ac arolwg wyneb i wyneb gyda 10 o gyfranogwyr ReAct, yn ogystal â'n harolwg ffôn o 100 unigolyn a wnaeth gais aflwyddiannus am gymorth ReAct. Yn eu tro, rydym yn:
- cyflwyno proffil ymatebwyr i'r ddau arolwg;
 - trafod llwybr cyfranogwyr i ReAct;
 - ymchwilio elfennau o raglen ReAct y cymerodd ymatebwyr ran ynddynt;
 - trafod natur ac effeithiau elfen Arweiniad Oedolion yn ReAct;
 - ystyried natur ac effeithiau'r hyfforddiant a gafwyd; ac
 - ymchwilio statws cyflogaeth unigolion ac effeithiau ReAct ar hynny.
- 4.2 Cafodd ymgeiswyr aflwyddiannus eu harolygu er mwyn cael golwg ar yr achos gwrthffeithiol h.y. beth fyddai wedi digwydd i unigolion a ddiswyddwyd pe na bai rhaglen ReAct ar gael. Fel cyfranogwyr ReAct, roeddent wedi colli eu swyddi ac felly'n well cyfatebiaeth na'r gweithlu ehangach ar gyfer y rhai'n manteisio o wahanol elfennau rhaglen ReAct. Cyn ystyried canfyddiadau ein harolygon, fodd bynnag, mae'n werth sôn am y rhesymau pam y medrai ymgeiswyr aflwyddiannus fod wedi cael eu gwrthod am gymorth ReAct. Mae rhesymau posibl yn cynnwys:
- unigolion yn sicrhau swyddi cyn i geisiadau am VTS/VTES gael eu cymeradwyo;
 - unigolion yn sicrhau swyddi cyn i geisiadau ERS/ETS darpar gyflogwyr cael eu cymeradwyo;
 - methiant unigolion i ddangos tystiolaeth iddynt gael eu diswyddo;
 - cyfranogiad unigolion mewn dysgu a ariannir yn gyhoeddus ers iddynt gael eu diswyddo;
 - unigolion wedi gweithio'n barhaus am gyfnod o chwe wythnos neu fwy ers iddynt gael eu diswyddo.

PROFFIL O YMATEBWYR YR AROLWG

- 4.3 Mae Tabl 4.1 islaw'n cymharu dosbarthiad cyfranogwyr ReAct yn ôl rhyw gyda dosbarthiad ymatebwyr i'n harolwg. Dengys, yn unol gyda'n cynigion samplu, fod menywod wedi eu gorgynrychioli rywfaint yn ein harolwg o gyfranogwyr ReAct a dynion wedi eu tangynrychioli. Roedd menywod hefyd wedi eu gorgynrychioli yn ein harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus, er nid yn'r un graddau.

Tabl 4.1: Dosbarthiad ymatebwyr arolwg yn ôl rhyw (heb bwysoli)

Rhyw	Cyfanswm Cyfranogwyr ⁴⁷	Cyfranogwyr a Arolygwyd (n=600)	Ymgeiswyr Aflwyddiannus a Arolygwyd (n=100)
Gwryw	79%	66%	76%
Benyw	21%	34%	24%

- 4.4 Mae Tabl 4.2 islaw'n cymharu dosbarthiad cyfranogwyr ReAct yn ôl oedran gyda dosbarthiad ymatebwyr i'n harolwg. Roedd proffil oedran ymatebwyr yn debyg iawn i broffil cyfranogwyr ReAct, gydag rhai yn y grŵp oedran 16-24 wedi eu gorgynrychioli rywfaint. Nid oedd unrhyw ddata ar gael ar oedran ymgeiswyr aflwyddiannus ac felly ni chafodd ei ddefnyddio fel maen prawf haenu ar gyfer yr arolwg yma.

Tabl 4.2: Dosbarthiad ymatebwyr arolwg yn ôl oedran (heb bwysoli)

Oedran	Cyfanswm Cyfranogwyr	Cyfranogwyr a Arolygwyd (n=600)	Ymgeiswyr Aflwyddiannus a Arolygwyd (n=100)
16-24	6%	8%	5%
25-34	23%	23%	22%
35-44	28%	27%	20%
45-54	28%	27%	34%
55-64	15%	16%	18%
65+	0.7%	-	1%

- 4.5 Mae Tabl 4.3 islaw'n dangos dosbarthiad ymatebwyr i'n harolygon yn ôl maint y sefydliadau y gweithient iddynt cyn iddynt gael eu diswyddo. Mae hyn yn

⁴⁷ Y rhai'n dechrau ReAct rhwng Hydref 2008 a Rhagfyr 2010

awgrymu fod ReAct yn llwyddo wrth gefnogi cyflogaion o ystod eang o fusnesau, yn cynnwys llawer nad ydynt yn ymwneud â diswyddo ar raddfa fawr. Roedd amlder ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct yn gweithio i fusnesau bach iawn (yn cyflogi llai na 10 o bobl) cyn iddynt gael eu diswyddo yn sylweddol uwch yng ngogledd Cymru ac roedd amlder cyfranogwyr yn gweithio mewn busnesau mawr (yn cyflogi mwy na 250 o bobl) yn uwch yn ne Cymru.

Tabl 4.3: Maint cyflogwyr ymatebwyr cyn diswyddo

	Cyfranogwyr a Arolygwyd (n=600)	Ymgeiswyr Aflwyddiannus a Arolygwyd (n=100)
<10 o Gyflogaion	21%	18%
10-49 o Gyflogaion	26%	36%
50-249 o Gyflogaion	26%	22%
250+ o Gyflogaion	26%	22%

- 4.6 Mae Tabl 4.4 islaw'n dangos dosbarthiad ymatebwyr i'n harolwg yn ôl nifer yr oriau a weithient bob wythnos cyn iddynt gael eu diswyddo. Mae'n dangos mai cymharol ychydig o ymatebwyr oedd yn gweithio'n rhan-amser cyn iddynt gael eu diswyddo, a gall hynny fod yn gysylltiedig â'r gyfran isel o fenywod a elwodd o'r rhaglen. Yn unol gyda phatrymau marchnad lafur cyffredinol sy'n dangos bod cyfran uwch o fenywod yn gweithio'n rhan-amser, roedd cyfran uwch o fenywod a ymatebodd i'r ddau arolwg yn gweithio llai na 32 awr yr wythnos, tra bod y mwyafrif o ddynion yn gweithio mwy na 32 awr yr wythnos.

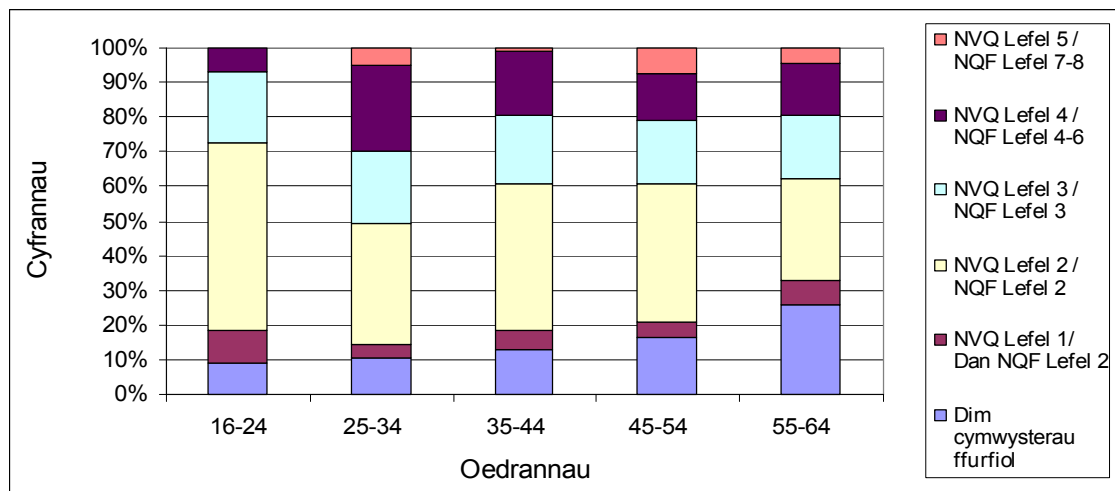
Tabl 4.4: Nifer o oriau yr wythnos a weithiai ymatebwyr yr arolwg cyn eu diswyddo

	Cyfranogwyr a Arolygwyd (n=600)	Ymgeiswyr Aflwyddiannus a Arolygwyd (n=100)
<16 awr yr wythnos	1%	2%
16-24 awr yr wythnos	6%	4%
25-32 awr yr wythnos	6%	2%
>32 awr yr wythnos	88%	92%

- 4.7 Nid oedd gan tua 14% o'r cyfranogwyr a ymatebodd i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct unrhyw gymwysterau o gwbl cyn iddynt golli eu swyddi, sy'n cyfateb yn union â'r gyfran o oedolion yn y boblogaeth sydd heb gymwysterau. Dim ond

38% oedd â chymwysterau ar NVQ lefel 3 neu uwch, o gymharu gyda 51% o'r holl oedolion yng Nghymru⁴⁸, er bod mwy nag un mewn pump yn raddedigion (cymwysterau NVQ lefel 4 neu uwch). Roedd menywod ymhlith yr ymatebwyr yn tueddu i fod ag ychydig gwell cymwysterau na dynion, gyda 46% o fenywod â chymwysterau NVQ lefel 3 neu uwch o gymharu â 35% o wrywod. Fel y dangosir yn Ffigur 4.1, roedd unigolion yn y grŵp oedran 25-34 yn tueddu i fod â chymwysterau gwell na grwpiau oedran eraill, tra mai rhai yn y grŵp oedran 16-24 oedd â'r cymwysterau isaf. Fodd bynnag, roedd y gyfran o rai heb unrhyw gymwysterau o gwbl yn uwch ymysg grwpiau oedran hŷn.

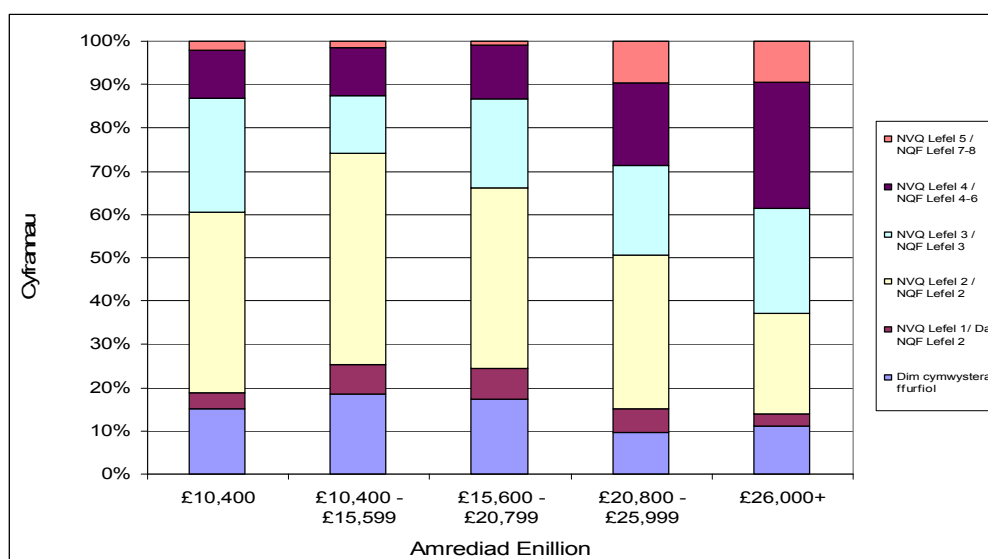
Ffigur 4.1: Cymwysterau blaenorol uchaf cyfranogwyr ReAct yn ôl grŵp oedran



4.8 Mae Ffigur 4.2 islaw'n dangos fod cysylltiad rhwng lefelau cymwysterau uchaf ymatebwyr a'u henillion cyn iddynt golli eu swyddi. Roedd gan dros 58% o'r rhai'n ennill £26k gymwysterau NVQ lefel 3 neu uwch, o gymharu â 34% o'r rhai oedd â chymwysterau heb fod yn uwch na NVQ lefel 2. Roedd bron 39% o'r rhai oedd â chymwysterau i NVQ lefel 3 yn ennill £26k neu fwy, o gymharu â llai na 17% o'r rhai â chymwysterau heb fod yn uwch na NVQ lefel 2.

⁴⁸ Ystadegau Cymru. Nodwyd yn 'Skills for Jobs: the National Strategic Skills Audit for Wales 2011', UKCES

Ffigur 4.2: Enillion yn ôl y cymwysterau blaenorol



- 4.9 Yn y cyd-destun yma nodir bod 38% o ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct a 40% o ymgeiswyr aflwyddiannus yn ennill mwy na'r cyflog canolrif ar gyfer holl swyddi cyflogeion yng Nghymru⁴⁹ cyn i'w swyddi gael eu dileu.

LLWYBR I REACT

- 4.10 Mae Tabl 4.5 islaw'n dangos mai'r ffordd fwyaf cyffredin i ymatebwyr i'r ddau arolwg glywed am y rhaglen oedd drwy'r Ganolfan Byd Gwaith, er bod rhai'n gweithio mewn sefydliadau mwy (yn cyflogi 50 neu fwy o staff) ychydig yn llai tebygol o fod wedi clywed am y rhaglen yn y ffordd hon. Dywedodd yn gymesur fwy o ymatebwyr a weithiai i sefydliadau mawr bod eu cyn gyflogwyr wedi dweud wrthynt am ReAct, er y gallai eu cyn gyflogwyr fod wedi gweithio gyda'r Ganolfan Byd Gwaith i hysbysu ymatebwyr am eu hopsiynau ar ôl colli eu swyddi. Yn wir, roedd awgrym cryf o'n trafodaethau wyneb-yn-wyneb gyda chyfranogwyr ReAct fod dull gweithredu 'Tîm Cymru' yn gweithio'n dda mewn sefyllfaoedd diswyddo ar raddfa fawr, gydag unigolion yn sôn am yr wybodaeth a gawsant gan y Ganolfan Byd Gwaith a hefyd gan Gyrfa Cymru yn y cyfnod cyn cael eu diswyddo.

⁴⁹ A oedd, yn ôl Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion 2010 (ASHE) yn £19,087

Tabl 4.5: Sut y clywodd ymatebwyr gyntaf am ReAct

	Cyfranogwyr a Arolygwyd (n=600)	Ymgeiswyr Aflwyddiannus a Arolygwyd (n=100)
Canolfan Byd Gwaith	33%	35%
Cyflogwyr blaenorol	23%	24%
Tafod Ieferydd	22%	14%
Gyrfa Cymru	16%	18%
Cyflogwr newydd	2%	-

- 4.11 Er eu bod hwythau hefyd wedi derbyn gwybodaeth am ReAct, roedd pobl eraill a gyfwelwyd yn llai clir pa sefydliad oedd wedi rhoi hyn iddynt. Dywedodd cwpl o unigolion nad yw'r boblogaeth yn gyffredinol yn gwybod llawer am ReAct ac efallai nad yw'n fan y mae rhai a effeithiwyd arnynt gan ddiswyddo ar raddfa fach yn troi ato o reidrwydd. Dywedodd unigolyn arall yr ymddangosai nad oedd y staff yn swyddfa leol y Ganolfan Byd Gwaith yn gwybod am y rhaglen.
- 4.12 Ar y cyfan, credai'r unigolion y gwnaethom eu cyfweld wyneb yn wyneb y bu'r broses o wneud cais am gymorth ReAct yn 'weddol syml', er y credai mwyafrif bychan (51%) o ymatebwyr i'r arolwg a wnaeth gais llwyddiannus am gymorth ReAct y medrai fod wedi bod yn rhwyddach i fynd drwy'r broses gais ar-lein, yn hytrach na gorfod llenwi ffurflenni papur. Fodd bynnag, ni chredai 43% o ymatebwyr y byddai system ar-lein yn gwella pethau a thueddai cyfran ychydig yn uwch (49%) o ymgeiswyr llwyddiannus i gytuno gyda'r farn hon. Y rhesymau y soniwyd amdanynt amlaf am ffafrio system ar bapur oedd bod yn well ganddynt gyswllt wyneb-i-wyneb, yn cynnwys mewn rhai achosion, help yn llenwi ffurflenni, diffyg mynediad rhwydd i gyfleusterau technoleg gwybodaeth a chyfathrebu ac nad oeddent yn hoffi cyfrifiaduron neu wneud pethau ar-lein.

ELFENNAU RHAGLEN Y CYMERODD UNIGOLION RAN YNDDYNT

- 4.13 Fel y trafodwyd ym mhennod 2, gall unigolion cymwys a/neu eu cyflogwyr wneud cais am elfennau unigol rhaglen ReAct neu gyfuniad o elfennau. Mae bron hanner yr holl gyfranogwyr wedi manteisio o fwy nag un elfen ac mae Tabl 4.6 islaw'n rhoi dadansoddiad o'r gyfran o gyfranogwyr a fanteisiodd o elfennau

neilltuol. Mae hyn yn dangos fod llawer llai o ddefnydd o'r meysydd yn canolbwyntio ar y cyflogydd yn y rhaglen (yn arbennig ETS), na rhai'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Tabl 4.6: Cyfran ymatebwyr i'r arolwg a elwodd o elfennau o'r rhaglen

	Cyfranogwyr a Arolygwyd (n=600)
Arweiniad Oedolion	65%
Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol (VTS)	83%
Cymorth Ychwanegol Hyfforddiant Galwedigaethol (VTES)	42%
Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (ERS)	23%
Cymorth Hyfforddi i Gyflogwyr (ETS)	16%

ARWEINIAD OEDOLION

- 4.14 Dywedodd bron ddau ym mhob tri (65%) o gyfranogwyr iddynt weld cynghorydd Gyrfa Cymru ar ôl iddynt gael eu diswyddo, yn yr un modd â 74% o ymgeiswyr aflwyddiannus. Yn achos cyfranogwyr, roedd peth cydberthynas rhwng lefel cymhwyster uchaf blaenorol ymatebwyr a derbyn cyngor, gyda'r rhai gyda lleiaf o gymwysterau yn fwyaf tebygol o fod wedi derbyn cyngor. O'r rhai a fu mewn cyswllt gyda Gyrfa Cymru yn fuan ar ôl iddynt gael eu diswyddo, roedd cyfran ychydig yn uwch o gyfranogwyr (81%) nag o ymgeiswyr aflwyddiannus (72%) mewn cyflogaeth daledig neu hunangyflogaeth adeg ein harolygon.
- 4.15 Dengys Tabl 4.7 islaw y gyfran o gyfranogwyr ReAct ac ymgeiswyr aflwyddiannus oedd wedi derbyn gwahanol fathau o wasanaeth Gyrfa Cymru.

Tabl 4.7: Cyfran y rhai a welodd gynghorydd Gyrfa Cymru yn derbyn pob math o wasanaeth

	Cyfranogwyr a arolygwyd (n=391)	Ymgeiswyr aflwyddiannus a arolygwyd
Asesiad sgiliau	51%	68%
Dynodi anghenion hyfforddiant	60%	64%
Cyngor yn gysylltiedig â gyrfa/swydd	51%	47%

- 4.16 Dangosodd ein harolwg o gyfranogwr ReAct i 80% o'r rhai a fu drwy'r broses asesu sgiliau gael hynny'n ddefnyddiol, gyda'n gymesur fwy o'r rhai ar yr enillion isaf cyn i'w swyddi gael eu dileu yn cael y broses o werth. Roedd ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus ychydig yn llai brwdfrydig am y broses asesu sgiliau, er i 72% ddweud iddynt ei chael yn ddefnyddiol.
- 4.17 Roedd cyfranogwyr ac ymgeiswyr llwyddiannus 16-24 oed yn sylweddol fwy tebygol na'r cyfartaledd i fod wedi cael dadansoddiad o'u hanghenion hyfforddiant. Credai tua 89% o gyfranogwyr ReAct yr oedd Gyrfa Cymru wedi dynodi eu hanghenion hyfforddiant a 87% o ymgeiswyr aflwyddiannus fod y broses yn berthnasol iawn neu'n weddol berthnasol. Aeth dros bedwar ym mhob pump (83%) o gyfranogwyr ReAct yr oedd Gyrfa Cymru wedi dynodi eu hanghenion hyfforddiant ymlaen i wneud peth hyfforddiant, gyda 96% o'r rhain yn derbyn cymorth dan raglen ReAct i wneud yr hyfforddiant. Roedd hyn yn cymharu gyda dim ond 29% o ymgeiswyr aflwyddiannus a wnaeth unrhyw hyfforddiant ers colli eu swyddi.
- 4.18 Yn ogystal ag asesiadau sgiliau a dadansoddiadau o anghenion hyfforddiant, roedd y mathau o wasanaeth a gyflwynwyd gan Gyrfa Cymru i ymatebwyr i'n harolygon yn cynnwys:
- help i baratoi CV;
 - help i ganolbwyntio ar lwybr gyrfa;
 - help i wneud cais am swyddi;
 - help i ddatblygu technegau cyfweiliad;
 - gwybodaeth am ddod yn hunangyflogedig; a
 - help i ddynodi cyrsiau hyfforddiant addas.

- 4.19 Cafodd tua 91% o gyfranogwyr ReAct a 86% o ymgeiswyr aflwyddiannus y cyngor gyrfaoedd/dysgu a gawsant gan Gyrfa Cymru yn weddol ddefnyddiol neu'n ddefnyddiol iawn. Cymeradwywyd hyn yn bendant iawn gan gyfranogwyr ReAct y gwnaethom gyfweld â hwy wyneb i wyneb, gydag unigolion yn dweud:
- 'Dim ond llanc oeddwn i 27 mlynedd yn ôl pan es i weithio i [cyn gyflogydd] fe wnaethon nhw [Gyrfa Cymru] ddangos i mi sut i eirio CV ... a'i ailysgrifennu ar gyfer gwahanol swyddi';
 - 'Doeddwn i erioed wedi ysgrifennu un [CV] yn fy mywyd ... fe gefais fy swydd ddiwethaf drwy dafod leferydd yn unig';
 - 'fe wnaethon nhw ffug gyfweiliad i mi ... a rhoi atebion cyffredin i'r mathau o gwestiynau a gaiff eu gofyn mewn cyfweiliadau swydd fel arfer';
 - 'fe wnaeth gadarnhau'r hyn roeddwn yn ei wybod [am anghenion hyfforddiant cysylltiedig â gyrfa unigolyn] ... ond roedd yn dda ei drafod gyda rhywun ... oeddwn, roeddwn i'n falch ... roedd yn werth ymweld â'r swyddfa [Gyrfa Cymru]'; ac
 - 'os ydych chi'n brin o hyder a heb fod â'r gefnogaeth honno, wnewch chi ddim byd', gan gyfeirio'n benodol at ddilyn hyfforddiant galwedigaethol.
- 4.20 Er y teimlai un arall a gymerodd ran fod cyngor a gwybodaeth am opsiynau ar gyfer cyrsiau hyfforddiant posibl yn ddefnyddiol, dywedodd ei bod yn dda bod ganddi 'syniad clir' ymlaen llaw o'r hyn y dymunai ei wneud. Dywedodd hefyd fod y pwyslais yn bendant iawn arni i gysylltu gyda darparwydd hyfforddiant a threfnu ei lle ar gwrs, gyda'r goblygiad fod gwneud hynny'n helpu i sicrhau fod ganddi ymrwymiad i'r cwrs a ddewisodd.
- 4.21 Roedd dau o'r rhai a gafodd gyfweiliad wyneb-yn-wyneb ychydig yn llai brwdfrydig am y cyngor gyrfaoedd/dysgu a gawsant gan ddweud iddynt ei gael 'ychydig yn wan ac yn gyffredinol ... y pethau arferol, fel dweud am edrych mewn papurau newydd, mynd ar-lein ac anfon eich CV at nifer o gyflogwyr.' Ni theimlent fod y cyngor a gawsant wedi eu helpu i wahaniaethu eu hunain e.e. drwy ychwanegu at eu CVs neu drwy wella eu technegau cyfweiliad.
- 4.22 Gan droi'n ôl at yr ymatebwyr i'r ddau arolwg ffôn, yr effaith a ddynodwyd amlaf oedd bod cyngor gyrfaoedd/dysgu wedi gwneud iddynt deimlo'n fwy hyderus

am eu sgiliau a'u galluoedd eu hunain (ar 26% a 37%). Dywedodd cyfran lai o gyfranogwyr ReAct a arolygwyd (15%) nag o ymgeiswyr aflwyddiannus (26%) nad oedd y cyngor gyrfaoedd a gawsant wedi cael unrhyw effaith arnynt.

- 4.23 Roedd menywod a gymerodd ran yn debycach o ddweud i arweiniad oedolion gael effaith gadarnhaol ar eu hyder, tra bod dynion yn fwy tebygol o ddweud nad oedd wedi gwneud unrhyw wahaniaeth iddynt. Roedd y gwrthwyneb yn wir ymysg ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus, lle dywedodd cyfran uwch o ddynion nag o fenywod fod yr arweiniad a gawsant wedi rhoi mwy o hyder iddynt yn eu sgiliau a'u gallu, ac roedd menywod a ymatebodd yn fwy tebygol na dynion i ddweud na chafodd unrhyw effaith arnynt.
- 4.24 Awgrymodd ein harolwg o gyfranogwyr ReAct hefyd fod peth cydberthynas rhwng oedran a chanfyddiadau ymatebwyr am yr effeithiau a gafodd y cyngor ar eu hyder, gyda phobl hŷn, ac yn fwyaf arbennig y rhai yn y grŵp oedran 45 i 54, yn fwy tebygol o ddweud fod y cyngor wedi cael effaith gadarnhaol arnynt. Ymddangosai i'r cyngor gael effaith gadarnhaol fwy ar hyder yn eu sgiliau a'u galluoedd ymysg pobl gyda chymwysterau gwell, a'r effaith leiaf ar rai heb ddim cymwysterau neu gymwysterau lefel isel yn unig, er bod nifer yr ymatebwyr yn y categorïau hyn yn weddol fach a bod felly angen trafod y canfyddiad hwn gyda rhywfaint o ofal.
- 4.25 O'r rhai a dderbyniodd arweiniad oedolion gan Gyrfa Cymru, credai 28% o ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr a 35% o ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus y medrent fod wedi cael y cyngor mewn man arall. Ymysg ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr, roedd amllder y rhai a dybiai fod ffynonellau arall yn cynyddu yn unol gydag oedran ac roedd ymatebwyr gyda chymwysterau gwell yn debycach o ddweud fod ffynonellau eraill o gyngor gyrfaoedd/dysgu ar gael. Y ffynonellau eraill o gyngor a nodwyd amlaf gan ymatebwyr i'r ddau arolwg oedd y Ganolfan Byd Gwaith (38% a 42%), y Rhyngrwyd (24% a 23%), colegau lleol (9% a 12%) ac arall (15% a 12% yn yr un drefn).
- 4.26 Dewiswyd Gyrfa Cymru gan bron ddau ym mhob tri (62%) o'r cyfranogwyr a dderbyniodd gyngor Gyrfa Cymru a thros dri chwarter (77%) ymgeiswyr

aflwyddiannus oherwydd bod y gwasanaeth am ddim. Y rhesymau eraill a nodwyd amlaf gan ymatebwyr i'r ddau arolwg ar gyfer elwa ar wasanaethau Gyrfa Cymru oedd ei fod yn ymddangos yn berthnasol i'w sefyllfa (49% a 65%), yn addas ar gyfer eu hanghenion (49% a 65%) a'r ffaith bod Gyrfa Cymru wedi dod i'r lleoedd yr arferent weithio (33% a 19%).

CYMORTH HYFFORDDIANT GALWEDIGAETHOL

- 4.27 Roedd ychydig dros bedwar ym mhob pump o gyfranogwyr ReAct wedi dilyn rhyw fath o hyfforddiant ers cael eu diswyddo, yn bennaf oherwydd y Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol. Roedd hyn yn cymharu gydag ychydig dan draean (29%) o ymgeiswyr aflwyddiannus.
- 4.28 O'r ymatebwyr a ddilynodd hyfforddiant gyda chymorth ReAct, roedd 90% wedi ei gwblhau, 5% yn dal i fod mewn hyfforddiant a 5% wedi gadael hyfforddiant heb orffen eu cyrsiau. O'r rhai na wnaeth gwblhau eu hyfforddiant, methodd 58% wneud hynny oherwydd eu bod wedi cael swydd ac na fedrent felly fynychu cyrsiau.
- 4.29 Fe wnaeth tua 69% o gyfranogwyr ReAct a gafodd hyfforddiant ddilyn yr hyfforddiant yma gyda swydd neilltuol dan sylw, gyda'r gyfran honno'n cynyddu i 86% ymysg rhai 16 i 24 oed a gostwng i 41% ymysg rhai 55 i 64 oed. Dywedodd cyfran ychydig yn uwch (84%) o ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus oedd wedi gwneud peth hyfforddiant (heb gymorth ReAct) fod ganddynt ddiddordeb mewn gwneud swydd benodol wrth ddechrau ar eu cyrsiau. Roedd cyfranogwyr ReAct oedd â swydd neilltuol dan sylw wrth ddilyn hyfforddiant yn sylweddol fwy tebygol o orffen eu cyrsiau (71%) na'r rhai nad oedd ganddynt swydd neilltuol dan sylw (29%).
- 4.30 Dilynodd ychydig dros hanner (52%) o ymatebwyr a fanteisiodd o VTS hyfforddiant er mwyn cael cymhwyster oedd ei angen i gael swydd arall yn yr un maes â'r un y gweithient yno'n flaenorol tra gwnaeth 30% hynny i gael swydd mewn maes hollol newydd o waith, gan awgrymu mwy o bwyslais ar gynyddu sgiliau nag ailsgilio. Roedd menywod ychydig yn fwy tebygol o fod

wedi dilyn hyfforddiant er mwyn cael y cymwysterau gofynnol mewn maes newydd o waith a dynion yn fwy tebygol o wneud hynny er mwyn ennill y cymwysterau yn y meysydd y gweithient ynddynt yn flaenorol. Roedd pobl hŷn ychydig yn fwy tebygol o fod wedi hyfforddi am gymhwyster angenrheidiol i sicrhau swydd yn yr un maes. Rhoddodd y 29% o ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus oedd wedi dilyn hyfforddiant ers iddynt gael eu diswyddo resymau tebyg am wneud hynny. Dywedodd ychydig dros draean (36%) o'r ymatebwyr hyn eu bod wedi talu am hyfforddiant eu hunain, a dywedodd 15% fod y Llywodraeth wedi talu amdano neu'i fod am ddim a dywedodd 14% fod eu cyflogwyr newydd wedi talu amdano. Credai 29% o ymgeiswyr aflwyddiannus a ddilynodd hyfforddiant mai rhaglen ReAct oedd wedi talu am hynny. Dywedodd ychydig dros hanner (54%) yr ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus a ddilynodd hyfforddiant fod y cyrsiau y gwnaethant eu dilyn yn berthnasol i'w swyddi presennol.

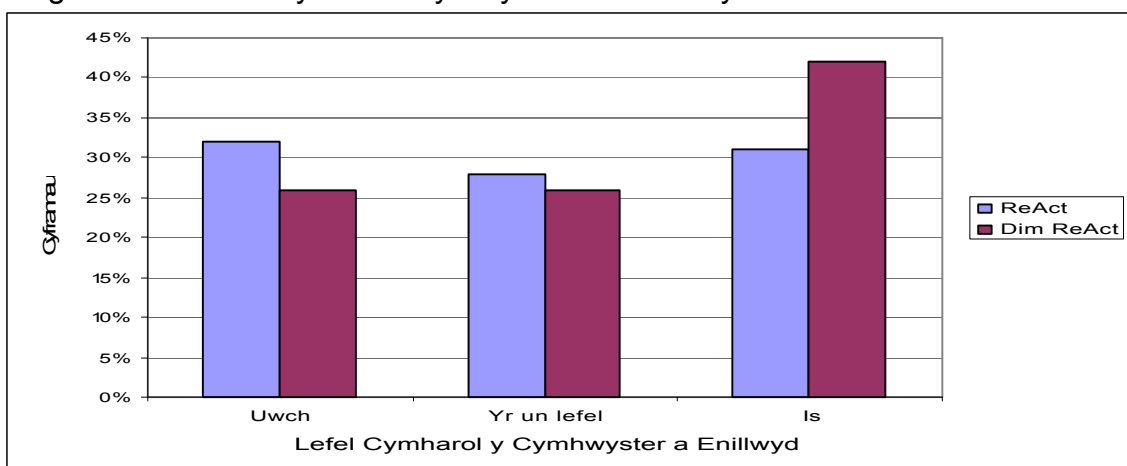
- 4.31 Roedd cyfran ychydig yn uwch o gyfranogwyr ReAct oedd wedi hyfforddi ar gyfer cymhwyster roeddent ei hangen ar gyfer maes newydd o waith wedi derbyn cyngor gyrfaoedd/dysgu (69%) na'r rhai'n dilyn hyfforddiant i gael cymhwyster oedd ei angen i weithio yn y maes lle'r arferent gael eu cyflogi (65%), ond fe wnaeth cyfran lai gwblhau'r hyfforddiant a ddilynwyd (85% o gymharu â 91%). Nodir hefyd fod cyfran uwch o ymatebwyr a ddaeth wedyn yn hunangyflogedig wedi dilyn hyfforddiant er mwyn gael y cymhwyster roeddent ei angen i weithio mewn maes hollol newydd.
- 4.32 Enillodd pedwar ym mhob pump (81%) o ymatebwyr a fanteisiodd o VTS gymhwyster o gymharu gyda 68% o'r rhai oedd wedi dilyn hyfforddiant heb gymorth ReAct. Yn y ddau achos, roedd cyfran ychydig yn uwch o ddynion nag o fenywod wedi enill cymwysterau, yn ogystal ag ymatebwyr yn y grŵp oedran 16 i 24. Roedd yn gymesur fwy o ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct oedd wedi gweithio ers iddynt gael eu diswyddo ac a oedd mewn cyflogaeth adeg ein harolwg wedi ennill cymhwyster na rhai oedd heb weithio neu nad oedd yn cael eu cyflogi ar hyn o bryd, gan awgrymu efallai gysylltiad cadarnhaol rhwng canlyniadau cymwysterau a chanlyniadau cyflogaeth.

4.33 Roedd y cymwysterau a enillodd ymatebwyr i'r ddau arolwg yn amrywiol, ond nodwyd:

- mai dim ond dynion enillodd gymwysterau trwydded yrru HGV/LGV a chymwysterau cysylltiedig ag adeiladu (CSCS/CPCS); a
- enillodd nifer a chyfran uwch o fenywod a hefyd bobl dros 35 oed gymwysterau'n gysylltiedig â thechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu.

4.34 Dengys Ffigur 4.3 islaw'r cyfrannau o ymatebwyr i'r arolygon o gyfranogwyr ReAct ac ymgeiswyr aflwyddiannus a enillodd gymwysterau ar lefelau uwch, yr un fath neu is na'r cymhwyster uchaf oedd ganddynt yn flaenorol. Mae'n dangos i gyfran uwch o gyfranogwyr ReAct gynyddu lefel eu cymhwyster uchaf tra enillodd cyfran uwch o ymgeiswyr aflwyddiannus gymwysterau ar lefelau is na'r cymwysterau oedd ganddynt eisoes.

Ffigur 4.3: Lefelau cymharol cymwysterau a enillwyd



Sail : y rhai a enillodd gymwysterau ers colli eu swyddi

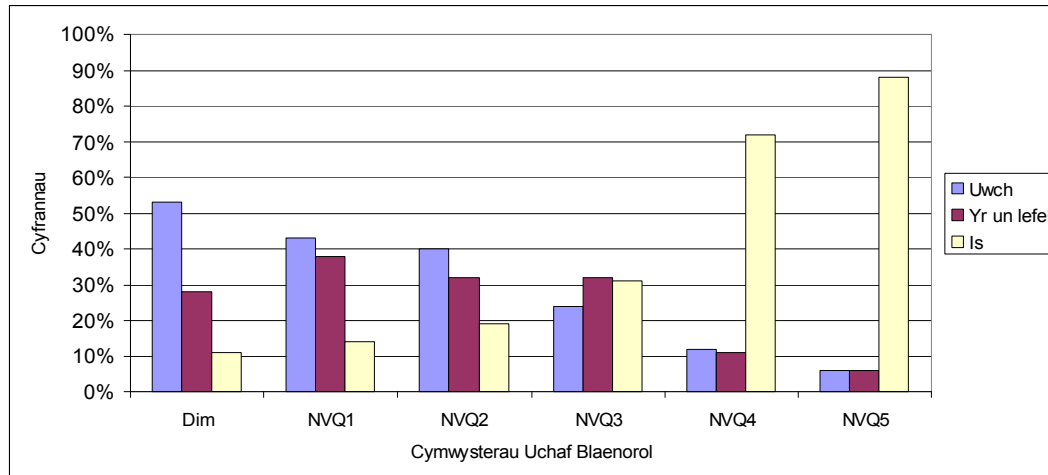
Cyfranogwyr ReAct = 367, ymgeiswyr aflwyddiannus = 19

4.35 Yn gyffredinol, fodd bynnag, dim ond traean o'r rhai a dderbyniodd VTS enillodd gymwysterau ar lefel uwch nag oedd ganddynt eisoes. Efallai nad yw'n syndod i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct ddangos i gymesur fwy o ymatebwyr yn y grŵp oedran 16-24 ennill cymwysterau ar lefel uwch nag unrhyw rai oedd ganddynt eisoes.

4.36 Mae Ffigur 4.4 islaw hefyd yn dangos i gyfran uwch o rai a dderbyniodd VTS nad oedd ganddynt yn flaenorol unrhyw gymwysterau neu ddim ond

gymwysterau ar lefel 1 a NVQ lefel 2 gynyddu lefel eu cymhwyster uchaf nag ymatebwyr oedd â chymwysterau gwell yn flaenorol.

Ffigur 4.4: Lefelau cymharol cymwysterau a gyflawnwyd yn ôl y cymhwyster uchaf a ddaliwyd yn flaenorol

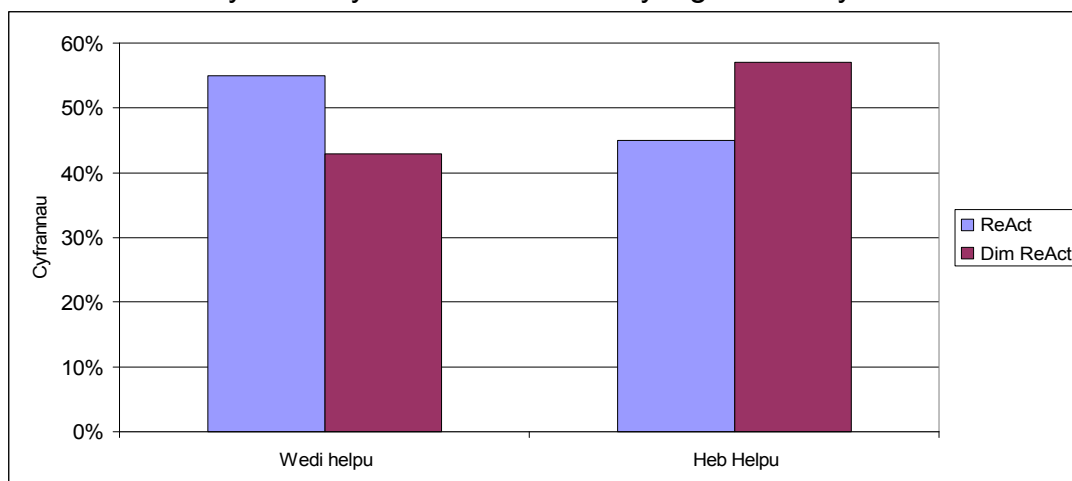


4.37 Dywed Cynllun Busnes Cydgyfeiriant (t.11) y bydd ReAct yn gostwng y gyfran o oedolion o oedran gwaith heb gymwysterau. Nodwyd fod 53% o ymatebwyr yr arolwg nad oedd ganddynt unrhyw gymwysterau ffurfiol yn flaenorol wedi ennill rhyw fath o gymhwyster fel canlyniad i gefnogaeth ReAct. Mae'r Cynllun Busnes Cydgyfeirio hefyd yn sôn am rôl ReAct yn cynyddu'r gyfran o oedolion o oedran gwaith gyda chymhwyster NVQ lefel 4. Er y byddai'r arolwg o gyfranogwyr yn bendant yn awgrymu fod rhai buddiolwyr oedd yn flaenorol a chymwysterau hyd NVQ lefel 3 wedi ennill cymwysterau ar lefel uwch, mae'n eglur y bu effaith y rhaglen yn y cyswllt yma yn weddol gyfyngedig. Efallai nad yw hyn yn fawr o syndod gan fod y rhai a gafodd VTS yn gorfod cwblhau eu hyfforddiant o fewn 12 mis o golli eu swyddi. Mewn gwirionedd, ychydig o gyfranogwyr fyddai mewn sefyllfa i gwblhau NVQ lefel 4 yn y cyfnod hwnnw, os nad oedd ganddynt eisoes gymhwyster NVQ lefel 3 neu fod â'r sgiliau a'r dystiolaeth angenrheidiol i ddilyn proses o achredu eu dysgu blaenorol. Nodir hefyd fod y gofyniad i gyflogwyr sy'n gwneud cais am ETS, 'lle bo'n bosib ... [i] wneud pob ymdrech i ddarparu hyfforddiant hyd lefel 2 yr NVQ (neu gyfatebol) o leiaf.⁵⁰ yn hytrach na lefel 4, gan awgrymu peth anghysondeb mewnol o fewn y Cynllun Busnes.

⁵⁰ <http://wales.gov.uk/topics/educationandskills/skillsandtraining/reactemployers/employerreact/trainingsupport/?lang=cy>, cyrchwyd Mawrth 2011

- 4.38 Fe wnaeth mwyafrif (79%) y cyfranogwyr ReAct fwynhau eu cyrsiau yn fawr, a dywedodd 18% arall eu bod wedi eu heithaf mwynhau. Yn ddiddorol, dywedodd yn gymesur fwy o'r rhai heb unrhyw gymwysterau ffurfiol blaenorol neu rai gyda chymwysterau NVQ lefel 1 yn unig iddynt fwynhau eu cyrsiau yn fawr, er bod y rhai oedd â chymwysterau NVQ lefel 5 hefyd yn ymddangos yn arbennig o frwd. Efallai nad yw'n syndod fod y bobl a gwblhaodd eu cyrsiau rywfaint yn fwy tebygol o ddweud iddynt eu mwynhau'n fawr na'r rhai na wnaeth gwblhau. Dywedodd mwyafrif (91%) yr ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus hefyd eu bod wedi mwynhau eu cyrsiau.
- 4.39 Roedd ymatebwyr i'r ddau arolwg yn gymysg yn eu barn am i ba raddau yr oedd yr hyfforddiant a gawsant wedi eu helpu i sicrhau cyflogaeth wedyn, er bod cyfran uwch o'r rhai a fanteisiodd ar VTS yn credu bod yr hyfforddiant a gawsant wedi bod yn ddefnyddiol. Yn y ddau achos roedd yn gymesur mwy o ddynion nag o fenywod yn credu fod yr hyfforddiant wedi eu helpu i gael swyddi newydd.

Ffigur 4.5: Cyfan ymatebwyr a ddilynodd hyfforddiant a gredai fod hynny wedi bod yn ddefnyddiol wrth sicrhau cyflogaeth newydd



Sail: y rhai a ddilynodd hyfforddiant a sicrhodd gyflogaeth ar ôl i'w swyddi gael eu dileu
Cyfranogwyr ReAct = 495, ymgeiswyr aflwyddiannus = 28

- 4.40 O'r rhai a gredai y bu'r hyfforddiant a wnaethant yn ddefnyddiol, credai tri chwarter (74% a 75%) ei fod wedi helpu drwy roi'r cymwysterau roeddent eu hangen. Credai yn gymesur fwy o ddynion (82%) nag o fenywod (59%) o'r rhai a ymatebodd i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct fod hyn yn wir, yn yr un modd ag ymatebwyr nad oedd ganddynt unrhyw gymwysterau blaenorol yn

ogystal â'r rhai oedd eisoes â chymwysterau ar NVQ lefel 2. Fodd bynnag, teimlai yn gymesurol mwy o fenywod a phobl hŷn (45 oed a throsodd) y bu'r VTS yn ddefnyddiol drwy ei fod wedi rhoi'r sgiliau angenrheidiol iddynt gael swydd a rhoi'r hyder iddynt wneud cais am swyddi neilltuol. Nodir y teimlai 75% o'r rhai na chwblhaodd eu cyrsiau fod yr hyfforddiant a wnaethant, serch hynny, wedi rhoi'r sgiliau angenrheidiol iddynt gael swydd a theimlai 25% ei fod wedi rhoi'r hyder iddynt yr oeddent ei angen i wneud cais am swyddi neilltuol.

4.41 Dangosodd ein harolwg o gyfranogwyr ReAct fod y cynnig o VTS yn hollbwysig ym mhenderfyniad y rhan fwyaf o ymatebion i ddilyn hyfforddiant, gyda 81% yn dweud ei bod yn annhebygol y byddent wedi gwneud yr hyfforddiant os nad oedd cymorth ar gael. Dim ond 7% a deimlai ei bod yn debygol iawn a 12% a deimlai ei bod yn weddol debygol y byddent wedi gwneud yr hyfforddiant beth bynnag. Cafodd y canfyddiad yma yn bendant ei adleisio gan ein trafodaethau wyneb i wyneb gyda chyfranogwyr ReAct, gyda chyfranogwyr unigol yn dweud 'i fod yn onest, mae'n debyg y byddai cost yr hyfforddiant wedi fy nigelonni ... felly roedd ReAct yn dda iawn i mi gan ei fod yn golygu y medrwn ei fforddio' a 'talwyd am fy ffioedd cwrs ... mae'n wahaniaeth mawr ... 'dyw cyrsiau ddim yn rhad y dyddiau yma'. Cytunodd un cyfranogydd y byddai 'mae'n debyg wedi gwneud yr hyfforddiant beth bynnag ... efallai ... er efallai nid yn union yr un fath', ar y sail y byddai'r cwrs y bu arno wedi bod yn rhy ddrud iddo dalu amdano o'i adnoddau ein hunain. Mae ein harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus hefyd yn cadarnhau'r canfyddiad yma gyda 29% o ymatebwyr yn dweud iddynt ddilyn hyfforddiant ers iddynt golli eu swyddi, gyda dim ond 36% ohonynt (neu 10% o'r holl ymatebwyr) yn talu am yr hyfforddiant eu hunain.

4.42 Gan droi'n ôl at ein harolwg o gyfranogwyr ReAct, dywedodd cyfran fwy o rai heb unrhyw gymwysterau blaenorol neu gyda chymwysterau ar neu dan NVQ lefel 1 (84%) ei bod yn anhebygol iawn y byddent wedi dilyn hyfforddiant heb gael cymorth, sydd efallai'n adlewyrchu'r gwerth (isell) a roddent ar addysg a hyfforddiant a sgiliau. Yn ogystal, roedd cyfran uwch o ymatebwyr (24%) yn y grŵp 35 i 44 yn credu ei bod yn debygol y byddent wedi gwneud peth hyfforddiant heb gymorth ReAct. Mae'r canfyddiadau hyn yn rhoi dangosyddion defnyddiol o ychwanegedd a hefyd wrthwyneb hynny, difuddiant, sy'n

gysylltiedig â'r rhaglen ac yn awgrymu'n gryf efallai na chafodd y gwerth a ychwanegwyd gan ReAct ei ddosbarthu'n wastad ar draws pob categori o gyfranogwyr, gyda'r gwahaniaeth mwyaf yn cael ei wneud i bobl heb ddim cymwysterau neu ddim ond cymwysterau lefel isel (a llai o wahaniaeth i rai â chymwysterau lefel uwch yn flaenorol) a'r gwahaniaeth lleiaf i bobl 35 i 44 oed, o gymharu gyda grwpiau oedran eraill.

- 4.43 Roedd dau ym mhob pump (42%) o gyfranogwyr ReAct wedi derbyn Cymorth Ychwanegol Hyfforddiant Galwedigaethol (VTES) i helpu gyda chostau ychwanegol dilyn hyfforddiant. Roedd y rhan fwyaf ohonynt (85%) wedi derbyn help gyda chostau teithio/llety, a 20% wedi derbyn cymorth gyda ffioedd cwrs a 13% wedi cael help gyda chostau deunyddiau dysgu. Credid yn gyffredinol fod y cymorth hwn yn bwysig gyda 55% o ymatebwyr yn dweud ei bod yn annhebygol y byddent wedi dilyn yr hyfforddiant heb y VTES, yn ychwanegol at y VTS.
- 4.44 Roedd ychydig dros draean (37%) o gyfranogwyr ReAct wedi gwneud mwy o hyfforddiant ers yr hyn a ariannwyd gan VTS. Roedd y gyfran isaf o'r rhai a wnaeth hyfforddiant pellach ymysg ymatebwyr heb unrhyw gymwysterau ffurfiol yn flaenorol ac ymysg y rhai nad oedd mewn cyflogaeth adeg ein harolwg. Yn wir, dywedodd 70% o'r rhai a wnaeth hyfforddiant dilynol fod eu cyflogydd a/neu gyllid ReAct (e.e. drwy ETS) wedi talu am yr hyfforddiant hwnnw gyda chyfran uwch o ddynion nag o fenywod yn dweud hynny. Dywedodd 15% o ymatebwyr iddynt dalu am hyfforddiant pellach eu hunain gyda'r canran hwnnw yn codi i 44% o unigolion oedd eisoes â chymwysterau ar NVQ lefel 5. Rhai nad oedd ganddynt unrhyw gymwysterau neu ddim ond cymwysterau lefel isel yn flaenorol oedd leiaf tebygol o fod wedi talu am unrhyw hyfforddiant ychwanegol eu hunain.
- 4.45 Dywedodd ychydig dros hanner (54%) y rhai a wnaeth hyfforddiant pellach mai hwy eu hunain oedd wedi penderfynu gwneud hynny, a 30% mai penderfyniad eu cyflogwr newydd oedd hynny. Roedd cyfran uwch o fenywod yn fwy tebygol o fod wedi penderfynu drostynt eu hunain, tra bod dynion yn fwy tebygol o fod wedi dilyn hyfforddiant ar gais eu cyflogwyr. Roedd cydberthynas glir rhwng

tueddiad ymatebwyr i ddilyn hyfforddiant pellach o'u gwirfodd a'r cymhwyster lefel uchaf oedd ganddynt yn flaenorol, gyda'r rhai â chymwysterau yn sylweddol fwy tebygol o fod wedi dilyn hyfforddiant pellach o'u gwirfodd. Mae hyn unwaith eto'n awgrymu fod lefel is o ychwanegedd ar hyfforddiant a ariannir yn gyhoeddus ar gyfer pobl gyda chymwysterau da. Roedd rhai heb fod mewn cyflogaeth a rhai nad oeddent wedi gweithio ers i'w swyddi gael eu dileu hefyd yn fwy tebygol o fod wedi penderfynu drostynt eu hunain i ddilyn hyfforddiant pellach.

- 4.46 Roedd yr hyfforddiant pellach a wnaed gan ymatebwyr yn tueddu i fod yn gysylltiedig â'u swyddi newydd, gyda 75% yn dweud hynny. Roedd bron ddau-draean (64%) y rhai oedd wedi dilyn hyfforddiant pellach hefyd wedi ennill cymhwyster ar ôl gwneud y cwrs, gyda 27% yn dweud fod y cymhwyster dilynol ar lefel uwch nag unrhyw gymhwyster blaenorol oedd ganddynt. Dywedodd bron dri chwarter (73%) yr ymatebwyr eu bod angen y cymhwyster ychwanegol yma i gael swydd benodol roedd ganddynt ddiddordeb ynddi.
- 4.47 Roedd y rhan fwyaf o unigolion y gwnaethom gwrdd â hwy wyneb i wyneb wedi dilyn peth hyfforddiant ers dechrau ar eu swyddi newydd, ond nid oedd dim o'r hyfforddiant yma wedi ei ariannu gan ETS ReAct. Darparwyd y rhan fwyaf o'r hyfforddiant a wnaed gan gyfranogwyr yn fewnol gan eu cyflogwyr newydd ac roedd yn gyffredinol benodol i'r swydd. Nid oedd neb ohonynt wedi ennill cymwysterau oedd ag achrediad allanol er bod dau wedi cymryd rhan mewn rhaglen hyfforddiant uchel ei pharch a anelwyd at lefel cyfwerth ag unedau 2/3 NVQ. Er nad oedd gan y naill gyfranogydd na'r llall unrhyw fwriad o adael eu swyddi newydd, dywedodd un y byddai wedi bod yn 'braf' pe bai gan y cwrs achrediad, ar y sail y medrai fynd â'r cymhwyster gydag ef, pe byddai'r angen yn codi yn y dyfodol.
- 4.48 Credai dau-draean (66%) cyfranogwyr ReAct oedd wedi dilyn hyfforddiant ers iddynt gael eu diswyddo ei bod yn debygol y byddent yn dilyn hyfforddiant pellach yn y flwyddyn nesaf. Roedd hyn yn cymharu gyda 52% o ymgeiswyr aflwyddiannus. Yn y ddau achos, roedd cyfran fwy o ymatebwyr yn y grwpiau oedran 25 i 34 a 35 i 44 yn disgwyl gwneud mwy o hyfforddiant ac roedd cyfran

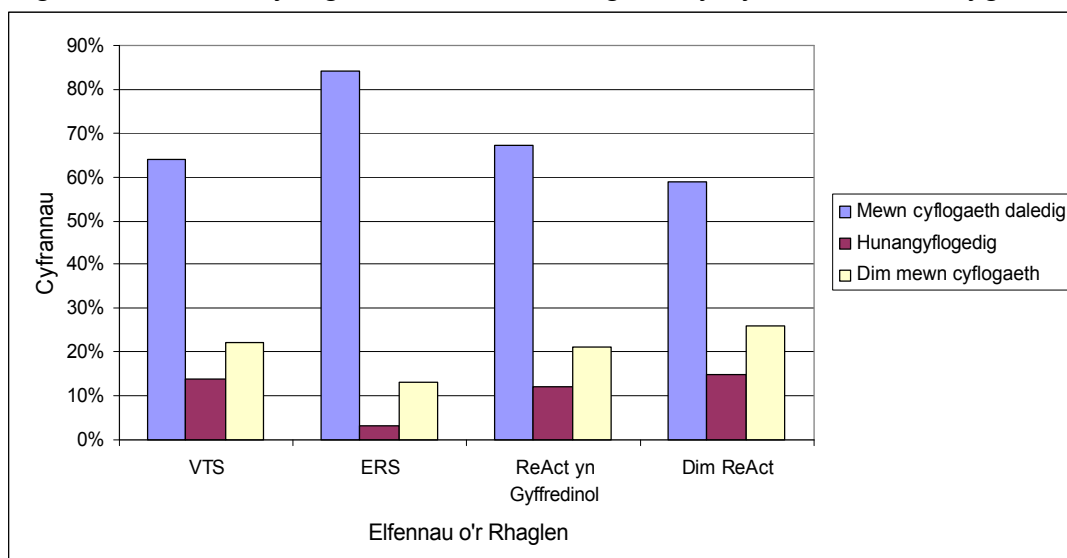
lai yn y grŵp oedran 16 i 24 yn credu y byddent, sy'n peri peth pryder. Er y dywedodd cyfran debyg o ymatebwyr oedd mewn cyflogaeth daledig (66% a 60%) eu bod yn debygol o ddilyn hyfforddiant pellach yn y flwyddyn nesaf, roedd gwahaniaeth amlwg ymysg unigolion hunangyflogedig, gyda 77% o gyfranogwyr ReAct yn dweud ei bod yn debyg y byddent yn gwneud mwy o hyfforddiant o gymharu gyda 45% o ymgeiswyr aflwyddiannus. Medrai hyn ddangos fod cymorth ReAct yn helpu i gadarnhau gwerth hyfforddiant ymysg cyfranogwyr, er ei bod hefyd yn bosibl fod unigolion a wnaeth gais llwyddiannus am VTS ReAct (yn hytrach na ERS) ag agweddau mwy ffafriol at hyfforddiant yn y lle cyntaf.

- 4.49 Dangosodd ein harolwg o gyfranogwyr ReAct hefyd fod rhai gyda chymwysterau ar NVQ lefel 4 neu uwch yn ogystal â rhai heb unrhyw gymwysterau ffurfiol yn sylweddol fwy tebygol o weld eu hunain yn dilyn hyfforddiant pellach yn y flwyddyn nesaf.

CYFLOGAETH

- 4.50 Mae Ffigur 4.6 islaw'n dangos statws cyflogaeth bresennol ymatebwyr i'n dau arolwg. Mae'n gwahanu statws cyflogaeth cyfranogwyr ReAct yn ôl p'un ai iddynt dderbyn VTS neu ERS/ETS, er y bydd nifer o ymatebwyr wedi derbyn y ddau. Os felly, cânt eu cynnwys yn y siart VTS a hefyd ERS.

Ffigur 4.6: Statws cyflogaeth bresennol unigolion yn ymateb i'n harolygon



- 4.51 Roedd cyfanswm o 79% o gyfranogwyr ReAct un ai mewn cyflogaeth daledig neu'n hunangyflogedig adeg ein harolwg, o gymharu gyda 74% o'r rhai a wnaeth gais aflwyddiannus am gymorth ReAct. Ar draws y ddau arolwg, roedd y rhai lleiaf tebygol o fod yn gyflogedig neu hunangyflogedig yn y grŵp oedran 55 i 64 ac, yn achos ymgeiswyr aflwyddiannus, y grŵp oedran 16 i 24.
- 4.52 Roedd bron dri chwarter (74%) cyfranogwyr ReAct mewn cyflogaeth daledig a 69% o ymgeiswyr aflwyddiannus yn gweithio i'r un cyflogydd oedd wedi rhoi swyddi iddynt yn syth ar ôl iddynt gael eu diswyddo. Ymysg cyfranogwyr ReAct, roedd menywod ychydig yn fwy tebygol na dynion i fod wedi gweithio i gyflogydd arall ers i'w swyddi gan eu dileu yn yr un modd â phobl yn y grŵp oedran 25 i 34. O gymharu, roedd cyfran uwch o fenywod nag o ddynion a wnaeth gais aflwyddiannus am gymorth ReAct wedi aros gyda'r cyflogydd a roddodd swyddi iddynt ar ôl iddynt gael eu diswyddo.
- 4.53 Roedd peth cydberthynas rhwng maint y sefydliadau yr oedd yr ymatebwyr i'r ddau arolwg yn gweithio iddynt yn flaenorol a'r cyfleoedd o aros gyda'r cyflogwyr a roddodd swyddi iddynt ar ôl iddynt gael eu diswyddo. Roedd y rhai a arferai weithio mewn busnesau llai yn gyffredinol yn fwy tebygol i fod wedi aros gyda'r sefydliadau a'u cyflogodd wedyn. Ar y llaw arall, roedd ymatebwyr a arferai weithio mwy na 32 awr yn fwy tebygol na rhai a arferai weithio ar sail ran-amser o fod wedi gweithio i fwy nag un cyflogydd ers iddynt golli eu swyddi.
- 4.54 Mae'r ddau arolwg yn awgrymu symud mewn cyflogaeth tuag at sefydliadau sy'n cyflogi rhwng 10 a 49 o bobl ac ymaith o fusnesau mawr, yn arbennig y rhai'n cyflogi mwy na 250 o bobl. Fel y dangosir yn Ffigur 4.7 islaw, roedd ein harolwg o gyfranogwyr ReAct hefyd yn awgrymu symud bychan i ffwrdd o gyflogaeth mewn busnesau'n cyflogi llai na 10 o bobl.

Ffigur 4.7: Cyfranogwyr ReAct yn ôl maint cyflogwr blaenorol a chyflogwr presennol



Sail: Blaenorol= 600, Presennol = 400

- 4.55 Roedd mwyafrif yr ymatebwyr i'r ddau arolwg oedd â chyflogaeth barhaus gyda'u cyflogwr newydd (88% o gyfranogwyr ReAct a 95% o ymgeiswyr aflwyddiannus) yn gwneud yr un swydd adeg ein harolygon ag y cawsant eu cyflogi i'w gwneud. O'r cyfranogwyr ReAct oedd wedi newid swyddi, roedd 68% wedi cael rôl fwy anodd neu wedi eu dyrchafu, tra bod 24% wedi cael gwahanol rôl neu eu symud i swydd gyfatebol. Roedd menywod yn fwy tebygol na dynion i fod wedi'u dyrchafu a hefyd ymatebwyr yn y grŵp oedran 45 i 54. Nodwyd bod unigolion gyda chymwysterau ar NVQ lefel 2, yn ogystal â rhai gyda chymwysterau NVQ lefel 5, yn fwy tebygol o fod wedi cael eu dyrchafu, er o gofio fod ymatebwyr hŷn hefyd yn fwy tebygol o fod wedi'u dyrchafu, efallai mai'r rheswm syml am hynny oedd bod ganddynt y profiad angenrheidiol i wneud swyddi uwch.
- 4.56 O gyfranogwyr ReAct oedd wedi gweithio i fwy nag un cyflogwr ers iddynt gael eu diswyddo, roedd 70% wedi gweithio i un cyflogwr arall yn unig, 19% wedi gweithio i ddau gyflogwr arall a'r 11% arall wedi gweithio i fwy na dau o gyflogwyr eraill. Roedd cyfran ychydig yn uwch o ymgeiswyr aflwyddiannus (78%) wedi gweithio i ddim ond un cyflogwr arall, gyda 11% wedi gweithio i ddau gyflogwr arall a 11% wedi gweithio i fwy na dau gyflogwr arall ers iddynt gael eu diswyddo. Ar y cyfan, roedd ymatebwyr a weithiodd i fwy nag un cyflogydd wedi gadael eu swydd gyntaf neu eu hail swydd (60% a 56% yn yr un

drefn) neu o fewn 12 mis (87% a 84% yn yr un drefn). Roedd y rhesymau am adael a roddodd ymatebwyr i'r ddau arolwg yn amrywio, ond nodwyd fod cyfran uwch o ymgeiswyr aflwyddiannus (62%) nag o gyfranogwyr ReAct (46%) wedi gadael cyflogwyr am resymau heb fod o'u gwirfodd megis bod eu swyddi wedi eu dileu, eu diswyddo neu oherwydd bod contractau tymor byr wedi dod i ben. Gadawodd ymatebwyr eraill o'u gwirfodd oherwydd nad oeddent yn mwynhau eu gwaith, yn credu fod y cyflog yn rhy isel neu, yn fwy cadarnhaol, eisiau sefydlu eu busnes eu hunain. Nodwyd ymysg rhai gyfranogwyr ReAct, fod buddiolwyr VTS ond ychydig yn fwy tebygol o fod wedi diswyddo gan gyflogwyr dilynol, gyda rhai a elwodd o gefnogaeth recriwtio a hyfforddiant cyflogwyr ychydig yn debycach i fod wedi gadael o'u gwirfodd. Yn y cyd-destun yma, mae'n werth nodi i nifer o'r cyfranogwyr y gwnaethom gwrdd â hwy wyneb i wyneb ddweud y byddent wedi gwneud 'unrhyw beth a phopeth' i osgoi treulio amser 'ar y dŵl', gyda un yn dweud 'yn yr hinsawdd economaidd bresennol, mae'n rhaid i chi gymryd beth sydd ar gael'. Esboniodd dau gyfranogydd, er eu bod yn unigolion gyda sgiliau uchel, eu bod wedi cymryd swyddi di-sgil yn y lle cyntaf, ond wedi gadael pan ddaeth swyddi gwell, oedd angen mwy o sgiliau, ar gael yn lleol.

- 4.57 Credai ychydig dan hanner cyfranogwyr ReAct (45%) bod ReAct wedi eu helpu i gael eu swyddi presennol. Roedd dynion yn fwy tebygol o ddweud hyn na menywod (48% o gymharu â 38%) yn ogystal ag ymatebwyr yn y grŵp oedran 25 i 34. Nid oedd gwir gydb berthynas rhwng y cymhwyster uchaf blaenorol oedd gan ymatebwyr a'u canfyddiad am ran ReAct wrth eu helpu i gael eu swyddi presennol: roedd y grwpiau oedd fwyaf tebygol o dybied fod ReAct wedi'u helpu i sicrhau eu swyddi presennol ar ddau ben y sbectrwm cymwysterau h.y. rhai gyda chymwysterau heb fod yn uwch na NVQ lefel 1 a'r rhai oedd â chymwysterau ar NVQ lefel 5. Yr ymatebwyr oedd debycaf o ddweud yn bendant nad oedd gan ReAct ran i'w chwarae wrth eu helpu i sicrhau eu swyddi presennol oedd y rhai'n dal cymwysterau ar NVQ lefel 2 a 3.
- 4.58 Roedd ymatebwyr a elwodd o gyfuniad o wahanol elfennau o gymorth ReAct yn fwy tebygol o gysylltu'r cymorth hwnnw gyda sicrhau eu swyddi bresennol, gyda 70% o'r rhai a fanteisiodd o gyfuniad o arweiniad oedolion, VTS a

ERS/ETS yn dweud y bu ReAct yn ddefnyddiol. Roedd ymatebwyr na elwodd ond o un elfen o'r rhaglen yn llai tebygol o ddweud ei fod wedi helpu, gyda 46% o'r rhai a elwodd o VTS yn unig yn dweud fod ReAct wedi helpu, o gymharu â 58% o'r rhai'n manteisio o ERS/ETS. O'r rhai a dybiai fod ReAct wedi'u helpu i sicrhau eu swyddi presennol, dywedodd 51% eu bod wedi gwneud hynny drwy eu galluogi i sicrhau cymhwyster roeddent ei angen i gael a chadw swydd, 35% eu bod wedi'u galluogi i gael y sgiliau oedd eu hangen a 19% fod y grant hyfforddiant cyflogwyr wedi'u gwneud yn deniadol i'r cyflogydd newydd a 16% bod y cymhorthdal cyflogau wedi gwneud hynny.

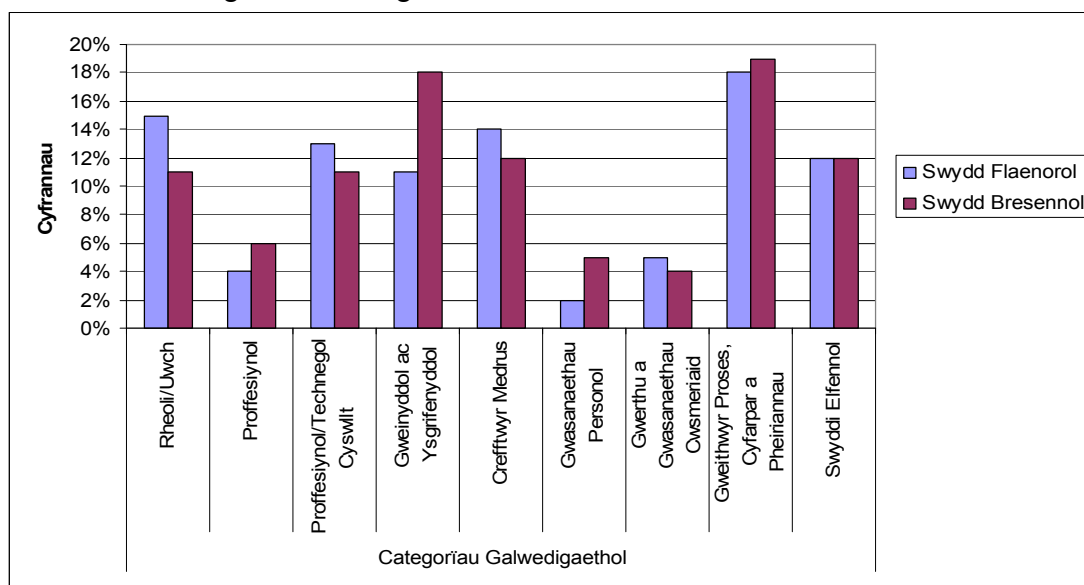
- 4.59 Ar y cyfan, tybiai cyfran uwch o bobl gyda llai o gymwysterau y bu'r ERS a ETS yn ddefnyddiol wrth eu galluogi i sicrhau eu swyddi presennol. Roedd menywod a ymatebodd, ar y llaw arall, yn sylweddol llai tebygol i feddwl y bu gan ERS ac ETS ran bwysig wrth eu gwneud yn fwy deniadol i'w cyflogwyr newydd.
- 4.60 Roedd barn gymysg hefyd ymysg unigolion y gwnaethom gwrdd â hwy am i ba raddau yr oedd ERS/ETS wedi'u helpu i sicrhau cyflogaeth, gyda rhai'n dweud ei fod wedi 'gwneud gwahaniaeth mawr ... fyddwn i ddim wedi cael y swydd heb foryn arian [ERS]' ac roedd 'yn bwynt gwerthu ychwanegol ... fe wnaeth hynny fi'n fwy hyderus wrth gysylltu â chyflogwyr, oherwydd mod i'n gwybod efallai na fyddai ymgeiswyr eraill yn dod gyda chronfeydd.' Dadleuodd un cyfranogwr fod ERS yn ddefnyddiol oherwydd ei fod wedi ei dargedu at 'bobl sydd o ddifrif yn edrych am waith, yn hytrach na'r di-waith hirdymor', gyda llawer ohonynt yn teimlo fod yr unigolyn yn cymryd arnynt eu bod gwneud cais am swyddi heb unrhyw fwriad o weithio. Mewn gwirionedd, gwelai'r cyfranogydd yma yr ERS fel bathodyn parch ac ansawdd y medrai ei gyflwyno i ddarpar gyflogwyr.
- 4.61 O'r 55% o ymatebwyr na chredai fod ReAct wedi'u helpu i gael eu swyddi presennol, dywedodd 42% eu bod wedi cael y swyddi oherwydd fod ganddynt eisoes y sgiliau yr oedd eu cyflogwyr yn edrych amdanynt a 16% fod y cymwysterau oedd eu hangen ganddynt eisoes. Dywedodd 14% fod ganddynt yr agwedd yr oedd y cyflogwr yn edrych amdani a 8% fod ganddynt y profiad yr oedd y cyflogwr ei angen. Dywedodd bron chwarter (22%) eu bod eisoes yn

adnabod eu cyflogwr newydd, a dywedodd 7% fod eu cyflogwyr wedi cysylltu â hwy. Efallai nad yw'n syndod fod pobl hŷn yn debycach o ddweud eu bod eisoes yn adnabod eu cyflogwr newydd, er ei bod yn ddiddorol nodi bod dynion yn debycach o ddweud hynny na menywod, ar 26% o gymharu â 15%. Yn wir roedd nifer fach o'r cyfranogwyr y gwnaethom gwrdd â hwy wyneb i wyneb yn onest fod ganddynt swyddi i fynd iddynt pan glywsant am gymorth ReAct. Dywedodd un unigolyn 'fe ddaethon nhw [Gyrfa Cymru] draw i siarad gyda ni, ond a bod yn onest, wnes i ddim cymryd unrhyw sylw ... doedd e'n gwneud dim gwahaniaeth oherwydd bod y swydd yma gen i ar y gweill eisoes'. Nodwyd hefyd fod rhai cyfranogwyr wedi cael swyddi gan gwmnïau oedd wedi prynu asedau sefydliadau oedd wedi dileu eu swyddi a mynd i hylifedd. Er bod 'cyn gydweithwyr' wedi cysylltu â chyfranogwyr, credent y medrai'r ERS fod wedi bod y 'moryn ychwanegol' a sicraodd iddynt gael eu dewis yn hytrach nag ymgeiswyr eraill. Er yn cydnabod y gallai ERS fod wedi eu helpu i'w gwneud ychydig yn fwy deniadol i gyflogwyr, fodd bynnag, dywedodd nifer o gyfranogwyr 'fe hoffwn i feddwl eu bod [eu cyflogwyr] wedi ystyried pethau eraill ac fe wnaeth ReAct wthio ychydig arno fy ffordd i' ac roedd 'ReAct yn gymhellant ychwanegol ... ond diferyn yn y môr yw ychydig filoedd i gyflogwr mawr'.

- 4.62 Dywedodd mwyafrif sylweddol (89%) o ymatebwyr mewn cyflogaeth daledig pe na bai cymorth ReAct ar gael y byddent wedi edrych ar swydd ar ben eu hunain, gyda 64% yn dweud y byddent wedi edrych ar help o ffynonellau fel y Ganolfan Byd Gwaith i wneud hynny. Dywedodd traean (34%) y byddent wedi gwneud peth gwaith gwirfoddol fel cam yn ôl tuag at gyflogaeth a chredai 31% y gallent fod wedi mynd yn ôl i addysg/hyfforddiant. Ymatebwyr yn y grwpiau oedran 16 i 24 a 25 i 34 oedd fwyaf tebygol o ddweud y byddent wedi mynd yn ôl i addysg a hyfforddiant. Nodwyd mai ymatebwyr heb gymwysterau ffurfiol oedd leiaf tebygol o feddwl y byddai hyn wedi bod yn opsiwn iddynt hwy. Dywedodd ychydig dros draean (34%) yr ymatebwyr na fyddai eu cyfleoedd o gael yr un swydd neu swydd gyffelyb dan eu stêm eu hunain wedi bod gystal heb gymorth ReAct, gydag ychydig dros hanner (53%) yn meddwl y byddai y byddai eu cyfleoedd wedi bod tua'r un fath a 11% yn dweud y byddai eu cyfleoedd wedi bod yn well.

- 4.63 Dengys Ffigur 4.8 ddosbarthiad galwedigaethol ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct cyn colli eu swyddi ac adeg ein harolwg. Yn gyffredinol, dengys y siart fod y swyddi newydd a sicrhawyd gan ymatebwyr yn eithaf tebyg i'r hyn yr oeddent wedi'i wneud o'r blaen, er bod y swyddi yn galw am ychydig llai o allu, gyda gostyngiad yn y cyfrannau o ymatebwyr yn gweithio mewn swyddi 'Rheoli/Uwch', 'Proffesiynol/Technegol Cyswllt' a 'Chrefftwr Medrus', a thwf yn y cyfrannau'n gweithio mewn swyddi 'Gweinyddol ac Ysgrifenyddol' ac fel 'Gweithwyr Proses, Cyfarpar a Pheiriannau'. Er bod angen rhywfaint o ofal wrth gymharu'r patrymau hyn gyda thueddiadau ar draws y gweithlu yng Nghymru, nodwyd fod y symudiad bychan ym mhroffil galwedigaethol ymatebwyr ychydig yn groes i'r tueddiad yn y gweithlu yn ehangach. Ar draws gweithlu Cymru yn ei gyfanrwydd, bu twf bychan yn ystod 2009/10 yn y cyfrannau gyda swyddi 'Rheoli/Uwch' a 'Proffesiynol/Technegol Cyswllt' a gostyngiad yn y rhai yn gweithio mewn swyddi 'Gweinyddol ac Ysgrifenyddol' a 'Gweithwyr Proses, Cyfarpar a Pheiriannau' (gweler Atodiad 1).
- 4.64 Mae'r ffigurau cyffredinol hyn yn cuddio rhai newidiadau mwy sylweddol ym mhroffil galwedigaethol menywod a ymatebodd, fodd bynnag. Roedd gostyngiad llawer mwy yn y gyfran o fenywod gyda swyddi 'Rheoli/Uwch' a 'Phroffesiynol/Technegol Cyswllt' a chynnydd llawer mwy yn y gyfran yn gweithio mewn swyddi 'Gweinyddol ac Ysgrifenyddol'. Yn y cyd-destun hwn, nodwyd y dywedodd cyfran ychydig yn is o fenywod nag o ddynion fod eu swyddi presennol yr hyn a ddymunent.

Ffigur 4.8: Dosbarthiad galwedigaethol cyfranogwyr ReAct cyn eu diswyddo ac adeg ein harolwg



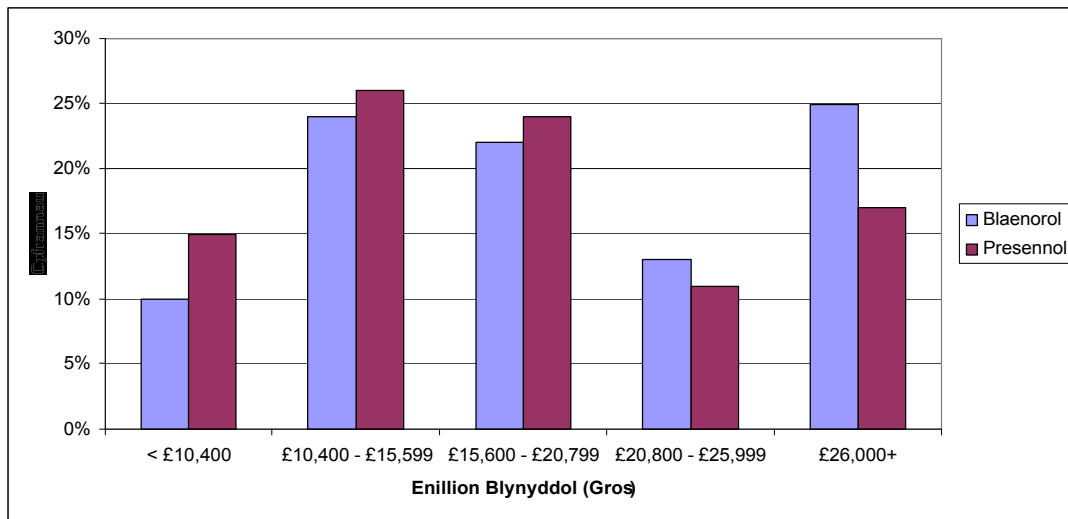
- 4.65 Dangosodd ein harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus fwy o symud o swyddi 'Rheoli/Uwch' (-12%) er yn yr achos hwn, bu twf mewn swyddi 'Proffesiynol/Technegol Cyswllt' (13%) yn hytrach nag mewn swyddi 'Gweinyddol ac Ysgrifenyddol'. Bu hefyd ostyngiad amlwg yn nifer yr ymatebwyr mewn swyddi 'Gweithwyr Proses, Cyfarpar a Pheiriannau' (10%) a thwf mewn unigolion mewn 'Swyddi Elfennol' (11%). Yn y cyd-destun yma, nodwyd y dywedodd cyfran is o ymgeiswyr aflwyddiannus (71%) nag o gyfranogwyr ReAct (80%) a ymatebodd in harolygon eu bod yn y mathau o swyddi y dymunent fod.
- 4.66 Roedd symud ymaith o gyflogaeth llawn-amser (mwy na 32 awr yr wythnos) ymysg ymatebwyr i'r ddau arolwg, er bod y gostyngiad mewn gweithio llawn-amser ychydig yn uwch ymysg ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus. Bu gostyngiad o 12% mewn gweithio llawn-amser ymysg dynion a wnaeth gais aflwyddiannus am gymorth ReAct o gymharu â 4% ymysg cyfranogwyr ReAct. Gostyngodd y gyfran o fenywod a ymatebodd i'r ddau arolwg oedd yn gweithio'n rhan-amser gan 11 pwynt canran. Ymysg cyfranogwyr ReAct, roedd cyfran uwch o ddynion nag o fenywod yn gweithio'n llawn-amser, ar 92% o gymharu gyda 59%, a symudodd yn gymesur fwy o fenywod i gyflogaeth ran-amser ar ôl cael eu diswyddo. Roedd ymatebwyr yn y

grwpiau oedran 35 i 44 a 55 i 64 hefyd yn fwy tebygol o fod wedi symud i gyflogaeth ran-amser.

- 4.67 Mae'r symudiad o weithio llawn-amser i ran-amser yn adlewyrchu'r tueddiad a welwyd ar draws holl weithlu Cymru rhwng 2008 a 2010, er y gostyngodd mynychder gweithio'n llawn-amser yn fwy ymysg ymatebwyr i'n dau arolwg. Mae data Arolwg Gweithlu⁵¹ yn awgrymu ymhellach fod y cynnydd mewn gweithio rhan-amser i raddau oherwydd nad oedd pobl yn medru dod o hyd i gyflogaeth llawn-amser, sy'n cyd-fynd â'r teimladau a fynegwyd gan gyfranogwyr ReAct y gwnaethom siarad gyda hwy fod unrhyw swydd yn well na dim swydd (gweler eitem 4.56 uchod).
- 4.68 Dengys Ffigur 4.9 y dosbarthiad o ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct yn ôl enillion. Drwyddi draw, roedd 10% yn llai o ymatebwyr yn ennill mwy na £20,800 y flwyddyn cyn colli eu swyddi nag adeg ein harolwg, gyda'r gostyngiad hwn yn ymestyn i 12% ymysg menywod. Roedd cyfran uwch o ymatebwyr 45 oed neu hŷn yn ennill £26,000 neu fwy cyn i'w swyddi gael eu dileu ac roedd y grŵp hwn yn neilltuol o agored i fod wedi gweld gostyngiad mewn enillion adeg ein harolwg. Cadarnhaodd ein trafodaethau wyneb i wyneb gyda chyfranogwyr ReAct y canfyddiad hwn ac awgrymu ei fod yn adlewyrchu yn rhannol o leiaf, symud tuag at swyddi llai cyfrifol ac at fwy o gyflogaeth ran-amser. Rhai yn y grŵp oedran 25 i 34 oedd leiaf agored i newid mewn lefelau enillion ar ôl cael eu diswyddo, er bod unigolion yn y grŵp oedran yma'n tueddu i ennill llai nag ymatebwyr hŷn yn y lle cyntaf.

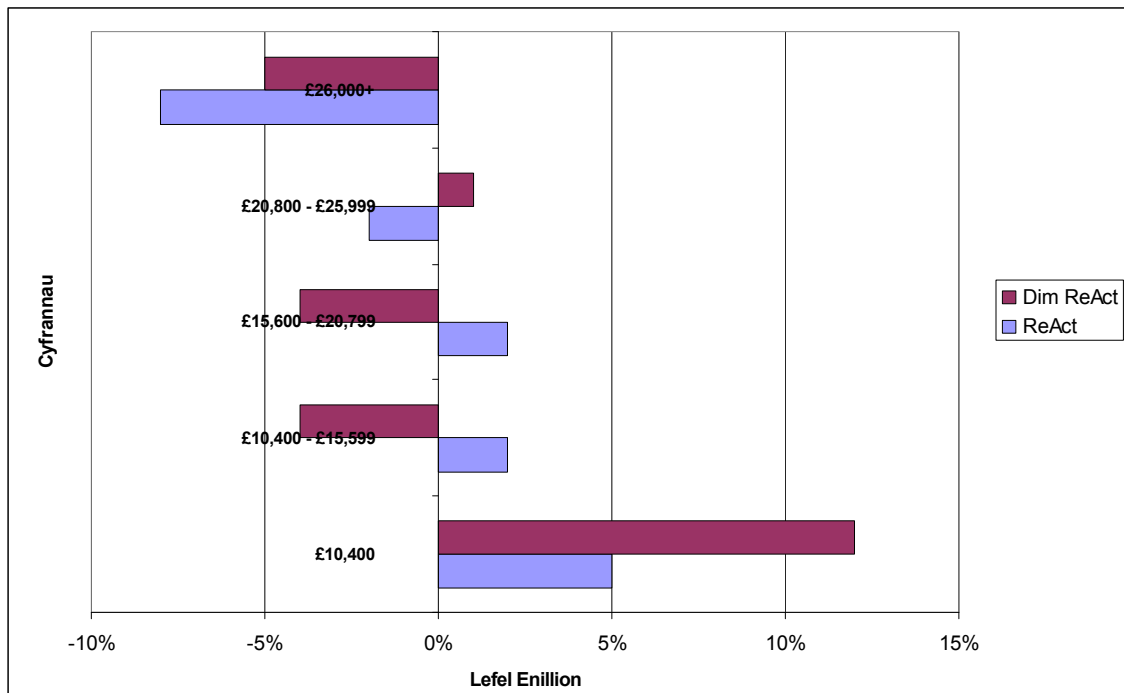
⁵¹ Arolwg Gweithlu: Gweithwyr llawn-amser, rhan-amser a dros-dro: yn ôl Rhanbarth Swyddfa Llywodraeth

Ffigur 4.9: Cyfranogwyr ReAct mewn cyflogaeth yn ôl enillion blynyddol gros cyn ac ar ôl eu diswyddo



- 4.69 Roedd ymatebwyr gyda chymwysterau ar NVQ lefelau 2, 3 a 4 hefyd yn llai agored i ostyngiad mewn enillion fel canlyniad i gael eu diswyddo, gyda rhai ar y naill ben a'r llall o'r sbectwm cymwysterau, gyda chymwysterau NVQ lefel 1 a lefel 5, yn fwyaf tebygol o fod wedi gweld gostyngiad yn eu henillion.
- 4.70 Mae Ffigur 4.10 islaw'n dangos fod ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus hefyd yn agored i ostyngiadau mewn enillion, er yn yr achos hwn, dim ond gan 4% y gostyngodd cyfran ymatebwyr yn ennill mwy na £20,800. Fodd bynnag bu twf o 12% ymysg ymatebwyr yn ennill llai na £10,400 y flwyddyn, gydag unigolion yn ennill rhwng £10,400 a £20,799 y flwyddyn yn fwyaf agored i ostyngiad mewn enillion. Eto mae'n debygol bod y symudiadau hyn i raddau oherwydd bod ymatebwyr i'r arolwg wedi symud i swyddi llai cyfrifol ac i gyflogaeth ran-amser ar ôl colli eu swyddi.

Ffigur 4.10: Newid yn enillion cyfranogwyr ReAct ac ymgeiswyr aflwyddiannus ar ôl colli eu swyddi



4.71 Roedd tua 12% o gyfranogwyr ReAct yn hunangyflogedig adeg ein harolwg, o gymharu gyda 15% o ymgeiswyr aflwyddiannus. Roedd ychydig dan chwarter (22%) o gyfranogwyr ReAct a thraean (33%) o ymgeiswyr aflwyddiannus wedi dod yn hunangyflogedig oherwydd fod hynny'n rhywbeth yr oeddent bob amser wedi bod eisiau ei wneud. Roedd hyn yn wir am gyfran ychydig yn uwch o gyfranogwyr ReAct yn y grŵp oedran 45 i 54. Fodd bynnag, roedd mwyafrif ymatebwyr i'r ddau arolwg a ddaeth yn hunangyflogedig wedi gwneud hynny am resymau ychydig yn llai cadarnhaol yn cynnwys credu nad oedd fawr o gyfle y byddent yn cael swydd arall (roedd hyn yn wir am 29% o gyfranogwyr ReAct a 40% o ymgeiswyr aflwyddiannus a ymatebodd i'n harolwg) a chael cynnig gwaith ar sail hunangyflogedig (roedd hyn yn wir am 12% a 13% o ymatebwyr yn yr un drefn). I ryw raddau caiff hyn ei gadarnhau gan y ffaith na ddaeth mwyafrif yr ymatebwyr i'n dau arolwg (74% a 67% yn yr un drefn) yn hunangyflogedig yn syth ar ôl cael eu diswyddo, gyda rhai'n cymryd un neu fwy o swyddi yn y cyfamser.

4.72 Teimlai dau-draean (64%) yr ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct a ddaeth yn hunangyflogedig fod y rhaglen wedi'u helpu i wneud hynny, gyda'r

gyfran honno'n amrywio rhwng 61% o ddynion a 73% o fenywod. Rhai yn y grŵp oedran 55 i 64 oedd debycaf o ddweud fod ReAct wedi'u helpu yn y cyswllt hwn. Dywedodd ymatebwyr fod ReAct wedi'n helpu drwy eu galluogi i gael cymhwyster (51%) a/neu'r sgiliau (43%) roeddent eu hangen i wneud yr hyn y dymunent ei wneud ar sail hunangyflogedig. Dywedodd tua 15% fod y cyngor gyrfaoedd a gawsant wedi rhoi'r cymhelliant iddynt sefydlu ar eu pen eu hunain a 13% fod cyngor gyrfaoedd wedi rhoi hyder iddynt y medrent ei wneud a llwyddo.

- 4.73 Credai tri chwarter (73%) cyfranogwyr ReAct a ddaeth yn hunangyflogedig y byddent wedi edrych am swydd pe na byddent wedi dod yn hunangyflogedig, gyda 59% yn dweud y byddent wedi ceisio help gan asiantaethau megis y Ganolfan Byd Gwaith. Dywedodd traean (32%) ei bod yn debyg y byddent wedi mynd yn ôl i addysg/hyfforddiant a dywedodd un mewn pump (19%) y byddent wedi gwneud gwaith gwirfoddol.
- 4.74 Dywedodd tua 70% o gyfranogwyr ReAct a 60% o ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus a ddaeth yn hunangyflogedig eu bod yn gweithio mwy na 32 awr yr wythnos. Ar draws y ddau arolwg, roedd cyfran fwy o fenywod a ymatebodd nag o wrywod a ymatebodd yn gweithio'n rhan-amser, fel arfer rhwng 16 a 32 awr yr wythnos.
- 4.75 Dywedodd cyfran sylweddol yn fwy o gyfranogwyr hunangyflogedig na rhai mewn cyflogaeth daledig eu bod yn ennill llai na £10,400 y flwyddyn (36% o gymharu â 15%), er ar yr eithaf arall, dywedodd cyfran fwy hefyd eu bod yn ennill £26,000 y flwyddyn neu fwy (25% o gymharu â 17%). Rhai yn y grŵp oedran i 25 i 34, ar y cyfan, oedd yn ennill mwyaf tra mai rhai yn y grŵp oedran 55 i 64 oedd yn ennill lleiaf, sydd i ryw raddau'n adlewyrchu'r ffaith eu bod yn gweithio llai o oriau. Roedd y darlun yn llai clir ymysg ymgeiswyr aflwyddiannus gan fod 43% o'r rhai a arolygwyd yn dewis peidio, neu heb fod mewn sefyllfa, i ddatgelu eu henillion.
- 4.76 Nid oedd un mewn pump (21%) o gyfranogwyr ReAct yn cael eu cyflogi adeg ein harolwg o gymharu â 26% o ymgeiswyr aflwyddiannus. Fel y gwelir yn Nhabl 4.9 islaw, roedd cyfran sylweddol uwch o ymgeiswyr aflwyddiannus nag

o gyfranogwyr ReAct wedi cofrestru'n ddi-waith adeg ein harolwg, tra bod cyfran uwch o gyfranogwyr ReAct mewn addysg neu hyfforddiant.

Tabl 4.8: Statws ymatebwyr heb fod mewn cyflogaeth i'n harolygon

	Cyfranogwyr a arolygwyd (n=127)	Ymgeiswyr aflwyddiannus a arolygwyd (n=26)
Wedi cofrestru'n ddi-waith ac ar gael am waith	43%	73%
Heb fod wedi cofrestru'n ddi-waith ond yn edrych am waith	24%	19%
Mewn addysg neu hyfforddiant	12%	4%
Gwneud gwaith gwirfoddol	3%	4%
Edrych ar ôl teulu/cartref	10%	4%
Wedi ymddeol	3%	-
Methu gweithio oherwydd salwch hirdymor neu anabledd	12%	4%
Arall	2%	4%

- 4.77 Roedd tua 93% o gyfranogwyr ReAct a 100% o ymgeiswyr aflwyddiannus a oedd allan o waith wedi ceisio cael swydd newydd. Yn wir, ar draws y ddau arolwg, roedd hanner (57% mewn un arolwg a 50% yn y llall) wedi gweithio ers iddynt gael eu diswyddo, er i tua dau-draean yn y ddau arolwg adael eu swyddi o fewn chwe mis a'r traean arall wedi gadael o fewn blwyddyn. Nid oedd y rhan fwyaf o ymatebwyr wedi gadael y swyddi hynny o'u gwirfodd h.y. cafodd eu swyddi eu dileu, cawsant eu diswyddo neu daeth contractau tymor byr i ben.
- 4.78 Credai mwyafrif bychan o ymatebwyr i'r ddau arolwg (57% a 54%) nad oedd mewn cyflogaeth iddynt fethu canfod cyflogaeth oherwydd nad oedd swyddi yn eu hardaloedd, er bod dynion (ar 66% a 56%) yn fwy tebygol o ddweud hynny na menywod (39% a 50%). Credai chwarter (24%) cyfranogwyr ReAct a bron hanner (46%) ymgeiswyr aflwyddiannus fod diffyg cymwysterau a/neu sgiliau wedi llesteirio eu hymdrechion i ganfod cyflogaeth. Ystyrid hefyd bod oedran yn ffactor oedd yn atal 16% o gyfranogwyr ReAct heb fod mewn cyflogaeth a 31% o ymgeiswyr aflwyddiannus heb fod mewn cyflogaeth rhag cael swyddi.

5 CANFYDDIADAU – SAFBWYNT CYFLOGWYR

CYFLWYNIAD

- 5.1 Mae'r bennod yma'n seiliedig ar ganfyddiadau ein harolwg ffôn o 100 o gyflogwyr a thrafodaethau wyneb yn wyneb gyda 11 cyflogydd a elwodd o Gymorth Recriwtio i Gyflogwyr (ERS) ReAct ac, mewn rhai achosion, ERS a Chymorth Hyfforddiant i Gyflogwyr (ETS). Yn eu tro, rydym yn:
- cyflwyno proffil ymatebwyr i'n harolwg (adran 5.2);
 - trafod ymateb i arferion rheolaeth adnoddau dynol ehangach cyflogwyr (adran 5.3);
 - trafod y ffyrdd y daeth cyflogwyr i gymryd rhan yn ReAct (adran 5.4);
 - trafod effeithiau Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr ReAct (adran 5.5);
 - trafod effeithiau Cymorth Hyfforddiant i Gyflogwyr ReAct (adran 5.6); a
 - thrafod effeithiau eraill rhaglen ReAct ar gyflogwyr.

PROFFIL O GYFLOGWYR YR AROLWG

- 5.2 Mae Tabl 5.1 islaw'n cymharu'r canrannau o gyflogwyr a gymerodd ran ym mhob elfen o ReAct oedd yn gysylltiedig â chyflogwyr gyda'r canrannau a ymatebodd i'n harolwg. Nodir fod busnesau'n cyflogi llai na 10 o bobl yn sylweddol fwy tebygol o fod wedi derbyn ETS ReAct na'r norm.

Tabl 5.1: Elfennau'r rhaglen yr oedd cyflogwyr wedi ymwneud â hwy

Elfen Rhaglen	Holl gyflogwyr *	Cyflogwyr a arolygwyd (n=100)
Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr	100%	90%
Cymorth Hyfforddiant i Gyflogwyr	24%	52%

* Ffynhonnell: Cronfa Ddata EDMS

- 5.3 Dengys Tabl 5.2 y nifer o gyfranogwyr a recriwtiodd cwmnïau gyda chymorth ReAct. Dengys mai dim ond un person a gyflogwyd gan bedwar ym mhob pump o'r cwmnïau ac, ar yr eithaf arall, mai dim ond 1% o fusnesau a gyflogodd fwy na 10 o bobl. Fodd bynnag, cafodd bron hanner yr holl recriwtiaid eu cyflogi gan sefydliadau nad oedd ond yn recriwtio ond un cyfranogydd ReAct tra bod y rhai a gyflogodd mwy na 10 o bobl yn cyfrif am 15% o'r cyfanswm a recriwtiwyd.

Tabl 5.2: Dadansoddiad cyflogwyr a gymerodd ran yn ôl nifer y cyfranogwyr a recriwtiwyd

Nifer y cyflogeion a recriwtiwyd	Nifer cwmnïau*	% o'r holl gwmnïau	Nifer a recriwtiwyd	% o'r rhai a recriwtiwyd
1	745	80%	745	48%
2	87	9%	174	11%
3-5	67	7%	243	16%
6-10	22	2%	159	10%
>10	12	1%	227	15%
Cyfansymiau	933		1548	

* Ffynhonnell: Cronfa Ddata EDMS

- 5.4 Mae Tabl 5.3 islaw'n dangos dosbarthiad cyflogwyr a arolygwyd yn ôl maint yn nhermau nifer y bobl a gyflogant. Ni chaiff gwybodaeth am faint y busnesau a elwodd o ReAct ei gadw ar gronfa ddata ReAct (EDMS) ac felly nid oedd yn bosibl cymharu strwythur y sampl gyda phoblogaeth busnesau a gymerodd ran yn y rhaglen. Fodd bynnag, yr ydym yn dangos dosbarthiad busnesau yng Nghymru o ran nifer y bobl a gyflogant. Oherwydd y tueddiad is i gyflogwyr llai i gyrchu cymorth o unrhyw fath gan y llywodraeth, ymddengys fod ReAct yn gymharol lwyddiannus wrth gyrraedd busnesau bach iawn, er ei bod yn amlwg fod y gyfradd ymdreiddiad yn llawer is nag ar gyfer cyflogwyr maint canolig a mawr.

Tabl 5.3: Dosbarthiad cyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg yn nifer cyflogeion

Nifer cyflogeion	Poblogaeth fusnes Cymru*	Cyflogwyr a arolygwyd (n=100)
<10	94%	39%
10-49	4%	35%
50-249	1%	17%
250+	1%	9%

* Ffynhonnell: Ystadegau Cymru 180/2010: Dadansoddiad maint o fusnesau Cymru, Hydref 2010

- 5.5 Mae cronfa ddata EDMS yn cynnwys codau Dosbarthiad Diwydiannol Safonol (SIC) ar gyfer ychydig dros ddau draean (67.8%) y busnesau a gymerodd ran, gyda'r traean arall (32.2%) wedi eu dosbarthu fel 'arall'. Cafodd rhai o'r busnesau sydd â chod SIC ac sy'n ymddangos ar y gronfa ddata fwy nag unwaith (er enghraifft, wedi cyflogi mwy nag un person gyda chymorth ReAct) godau SIC gwahanol ar gyfer gwahanol 'draffodion'. Mae'n amlwg fod y ffactorau hyn yn tanseilio ein gallu i roi adroddiad ar gyfansoddiad sectoraidd y busnesau sy'n cymryd rhan yn y Rhaglen. Ar y sail yma, mae Tabl 5.4 yn cymharu dosbarthiad poblogaeth fusnes Cymru yn ôl SIC gyda'r rhai a ymatebodd i'n harolwg.

Tabl 5.4: Dosbarthiad cyflogwyr yn ôl diwydiant (heb bwysoli)

Diwydiant	Cyfanswm mentrau*	Cyflogwyr a arolygwyd (n=100)
Amaethyddiaeth ac ati	8.3%	0%
Cynhyrchu	7.0%	21.0%
Adeiladu	20.7%	10.0%
Dosbarthu, manwerthu, cludiant, gwestai ac arlwyyo ac ati	23.4%	20.0%
Gwasanaethau ariannol a busnes	19.8%	14.0%
Gwasanaethau cyhoeddus a gwasanaethau eraill	20.8%	20.0%

* Ffynhonnell: Ymholiad Busnes Blynnyddol

- 5.6 Roedd bron i un mewn pump (17%) o'r sefydliadau a arolygwyd yn rhan o gwmnïau mwy, gyda 59% ohonynt â'u pencadlys yng Nghymru.

Roedd y rhan fwyaf o'r cwmnïau mwy hyn (82%) yn cyflogi mwy na 50 o bobl a 41% yn cyflogi mwy na 250 o staff.

- 5.7 Fel arfer roedd y 83% o gwmnïau a arolygwyd nad oeddent yn rhan o grŵp mwy yn cyflogi llai o bobl gyda 46% yn cyflogi llai na 10 o bobl, 40% yn cyflogi rhwng 10 a 49 o bobl a dim ond 14% yn cyflogi mwy na 50.

ARFERION RHEOLAETH ADNODDAU DYNOL EHANGACH CYFLOGWYR

- 5.8 Roedd gan bron ddau draean (62%) y cwmnïau a arolygwyd gynlluniau busnes ffurfiol yn nodi amcanion y sefydliadau am y flwyddyn i ddod, yn cynyddu i 76% o gyflogwyr oedd yn rhan o sefydliadau mwy. Roedd gan bron ddau draean (64%) y sefydliadau a arolygwyd gynlluniau hyfforddi ffurfiol oedd yn disgrifio'r lefelau a mathau o anghenion hyfforddiant yn y flwyddyn i ddod. Ym mwyafrif yr achosion (75%) roedd cynlluniau hyfforddiant yn cysylltu'n uniongyrchol gyda'r amcanion a nodwyd yng nghynlluniau busnes y sefydliadau a ymatebodd. Mae'r raddfa o gyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg sydd â chynlluniau busnes a hyfforddi ffurfiol yn cymharu'n ffaithiol gyda chanfyddiadau Arolwg Cenedlaethol 2009 Sgiliau Cyflogwyr yn Lloegr (NESSE), a ddangosodd fod gan 58% o gyflogwyr gynlluniau busnes ffurfiol ac mai dim ond 43% oedd â chynlluniau hyfforddi ffurfiol. Ar ôl dweud hynny, fodd bynnag, awgrymodd ein harolwg fod busnesau sy'n ymwneud â ReAct yn tueddu i fod ychydig yn fwy na'r norm ac mae busnesau mwy yn gyffredinol yn gwneud mwy o ddefnydd o ddulliau ac arferion rheoli ffurfiol.

- 5.9 Yn debyg iawn i ganfyddiadau Arolwg Cenedlaethol Sgiliau Cyflogwyr yn Lloegr, roedd perthynas gref rhwng y raddfa yr oedd ymatebwyr i'n harolwg yn defnyddio dulliau cynllunio ffurfiol gyda maint y sefydliad, gyda chyflogwyr mwy yn sylweddol fwy tebygol i fod â chynlluniau busnes a hyfforddiant. Er enghraifft, amrywiai'r gyfran o ymatebwyr

gyda chynlluniau busnes rhwng 41% o fusnesau'n cyflogi llai na 10 o bobl i 89% o'r rhai yn cyflogi mwy na 250 o staff.

- 5.10 Agwedd arall oedd yn cyfateb â chanfyddiadau Arolwg Cenedlaethol Sgiliau Cyflogwyr yn Lloegr oedd bod ymatebwyr o sectorau neilltuol yn fwy tueddol i fod â threfniadau cynllunio ffurfiol. Roedd cyflogwyr yn ymwneud â sectorau lle'r oedd sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus yn dominyddu bron i gyd â chynlluniau busnes a chynlluniau hyfforddi yn ogystal â mwyafrif y sectorau hynny a gysylltir fel arfer gyda'r proffesiynau. Roedd y sectorau oedd leiaf tebygol o fod â chynlluniau ar fath ar waith yn cynnwys 'Gweithgynhyrchu' a 'Chyfanwerthu a Manwerthu'. Er bod nifer fach yr ymatebwyr yn ein hatal rhag dod i gasgliadau pendant, nodwyd mai dim ond 40% o ymatebwyr o'r sector 'Adeiladu' oedd â chynlluniau busnes, a bod gan 80% ohonynt gynlluniau hyfforddiant, gan efallai adlewyrchu dylanwad Cynllun Ardystio Sgiliau Adeiladu (CSCS) ar y sector.
- 5.11 Roedd gan dros dri chwarter (77%) y cyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg ddisgrifiadau swydd ffurfiol ar gyfer o leiaf rai o'u staff, gyda bron ddau-draean (63%) â disgrifiadau swydd ar gyfer pawb a gyflogent. Cynhaliodd cyfran debyg adolygiadau perfformiad gydag o leiaf rai o'u staff, a gwnaeth dau-draean (67%) hynny gyda'r holl staff. Ar gyfer dau-draean (67%) y cyflogwyr a arolygwyd, roedd y broses adolygu perfformiad yn cynnwys asesiad ffurfiol o fylchau sgiliau rhai cyflogeion, gyda 57% yn gwneud hynny ar gyfer yr holl staff. Roedd sefydliadau mwy yn gyffredinol fwy tebygol o ddefnyddio'r arferion rheolaeth dynol cydnabyddedig hyn, yn yr un modd â sefydliadau mewn sectorau gwasanaeth cyhoeddus. Roedd y canfyddiadau hyn eto'n cydgordio gyda chanfyddiadau Arolwg Cenedlaethol Sgiliau Cyflogwyr yn Lloegr.
- 5.12 Er fod meintiau bach y samplau yn ein hatal rhag dod i gasgliadau pendant, nodwyd mai'r grwpiau galwedigaethol oedd leiaf tebygol o fod â disgrifiadau swydd ffurfiol, i dderbyn adolygiadau perfformiad blynyddol neu i gael asesiadau sgiliau oedd 'Rheolwyr/Uwch

Swyddogion' a rhai mewn 'Swyddi Elfennol': mewn gwirionedd, rhai ar ddau ben hierarchiaeth sefyliad. Roedd 'Rheolwr/Uwch Swyddogion' mewn sefydliadau bach (yn cyflogi llai na 10 o bobl) yn sylweddol mwy tebygol o fod heb ddisgrifiadau swydd ffurfiol na rhai mewn sefydliadau mwy, tra bod 'Rheolwyr/Uwch Swyddogion' sefydliadau mwy yn debycach o fynd heb asesiad sgiliau blynyddol. Mae'n bosibl fod hyn i raddau oherwydd y nifer uchel o reolwyr-berchnogion mewn busnesu bach a gweithredwyr profiadol mewn busnesau mwy.

5.13 Roedd pedwar ym mhob pump (81%) o'r sefydliadau a arolygwyd wedi rhoi o leiaf beth hyfforddiant i'w staff yn y 12 mis diwethaf, heb gynnwys unrhyw hyfforddiant a wnaethpwyd diolch i gymorth ReAct. Roedd y gyfran yma'n amrywio o 59% o gyflogwyr gyda llai na 10 o staff i 100 y cant o'r rhai'n cyflogi 50 neu fwy o bobl. Bron yn ddieithriad, roedd yr hyfforddiant a roddwyd yn cydymffurfio â gweithgareddau a ddynodwyd yng nghynlluniau hyfforddi'r sefydliadau hynny oedd â rhai ar waith. Yn y cyd-destun yma nodir fod cyfran sylweddol o'r ymatebwyr o'r sector 'Gweithgynhyrchu' nad oedd ganddynt unrhyw gynlluniau hyfforddiant ffurfiol mewn gwirionedd wedi darparu hyfforddiant heb fod yn gysylltiedig â ReAct i staff yn y 12 mis blaenorol.

5.14 Er bod sefydliadau llai yn gyffredinol yn llai tebygol o roi hyfforddiant i'w staff, roedd y rhai a wnâi hynny yn tueddu i hyfforddi cyfran uwch o'u cyflogeion. Y mathau o hyfforddiant a gyflwynid amlaf oedd:

- hyfforddiant penodol i swydd/technegol, a gyflwynwyd gan 94% o sefydliadau a ymatebodd i'n harolwg;
- hyfforddiant i staff newydd, a ddarparwyd gan 83%;
- hyfforddiant ar gyfer tystysgrifau y mae'n ofyniad cyfreithiol i rai mathau o weithwyr ei gael, a ddarparwyd gan 64%;
- hyfforddiant TGCh, a ddarparwyd gan 59%;
- datblygu sgiliau personol (e.e. sgiliau rhyngpersonol a sgiliau cyfathrebu) a ddarparwyd gan 53% a ymatebodd i'n harolwg, er bod cyfran sylweddol uwch o sefydliadau mawr (yn cyflogi 50

neu fwy o bobl) na sefydliadau bach (yn cyflogi llai na 10 o bobl) yn darparu'r math yma o hyfforddiant;

- datblygu sgiliau rheoli, a ddarparwyd gan 43%. Yma eto, roedd sefydliadau mwy yn sylweddol debycach o ddarparu'r math yma o hyfforddiant;
- hyfforddiant cyfle cyfartal, a ddarparwyd gan 38%;
- prentisiaethau, a ddarparwyd gan 25%, gyda chyfran uwch o sefydliadau canolig (yn cyflogi 10 i 49 a 50 i 249 o bobl) yn darparu prentisiaethau na busnesau bach iawn (yn cyflogi llai na 10 o bobl) neu gyflogwyr mawr (gyda 250 neu fwy o staff).

5.15 Darparwyd yr hyfforddiant mewn amrywiaeth o ffyrdd, gyda bron y cyfan o'r cyflogwyr yn defnyddio mwy nag un dull o ddarparu. Roedd bron bedwar ym mhob pump (86%) o gyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg yn defnyddio eu staff eu hunain i ddarparu hyfforddiant yn fewnol gyda 65% yn defnyddio darparwyr allanol i ddarparu hyfforddiant yn y gweithle. Defnyddiwyd darparwyr allanol hefyd i gyflwyno hyfforddiant i ffwrdd o'r gweithle e.e. mewn coleg neu ganolfan hyfforddiant gan 79% o'n hymatebwyr. Roedd chwarter (26%) y cyflogwyr oedd wedi darparu peth hyfforddiant wedi defnyddio pecynnau hyfforddiant ar gyfrifiadur.

5.16 Dywedodd ychydig dros hanner (52%) y sefydliadau oedd â chynlluniau busnes ffurfiol nad oedd ReAct wedi gwneud unrhyw wahaniaeth i'w polisi hyfforddiant, er i 31% ddweud ei fod wedi gwneud gwahaniaeth cadarnhaol. Roedd sefydliadau gyda chynlluniau busnes ffurfiol bron ddwywaith cyn debyced o ddweud y cafodd ReAct effaith gadarnhaol na'r rhai heb gynlluniau o'r fath.

LLWYBR CYFLOGWYR I REACT

5.17 Nid oedd y cyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg wedi clywed am ReAct drwy unrhyw un brif ffynhonnell. Roedd ychydig dros chwarter (27%) wedi clywed sôn am y rhaglen gan ffrindiau, cydweithwyr, cyflogwyr

eraill neu drwy rwydweithiau busnes. Roedd chwarter arall (26%) wedi clywed am y rhaglen gan ymgeiswyr am swyddi, gyda'r gyfran honno'n cynyddu i gymaint â 41% ymysg busnesau'n cyflogi 50 – 249 o bobl. Roedd tua 15% o ymatebwyr wedi clywed am ReAct gan Lywodraeth Cymru, yn cynnwys 7% ar wefan y rhaglen. Roedd ffynonellau eraill yn cynnwys y Ganolfan Byd Gwiti (8%), Gyrfa Cymru (4%), ymgynghorwyr (4%) a darparwyr hyfforddiant (3%). Roedd cyfranogwyr y gwnaethom siarad â hwy wyneb yn wyneb hefyd wedi clywed am ReAct mewn amrywiaeth o wahanol ffyrdd, er i nifer fach ddweud nad yw'r rhaglen yn cael ei marchnata'n neilltuol o dda a holi i ba raddau y mae cyflogwyr yn fwy cyffredinol yn gwybod am ei bodolaeth. Yn ddiddorol, dywedodd un y caiff gwybodaeth am y bwriad i ddileu swyddi ei rannu'n gyson mewn cyfarfodydd o rwydwaith busnes y mae'n aelod ohono, ond hyd y gwyddai, nid oedd y fforwm erioed wedi trafod argaeledd ERS i gefnogi busnesau eraill i gyflogi gweithwyr a ddiswyddwyd. Dadleuodd un arall fod rhwydweithiau busnes yn gyfrwng neilltuol o werthfawr ar gyfer cyfleu gwybodaeth i bobl fusnes sydd yn gyffredinol yn 'ffeilio taflenni yn y bin'.

- 5.18 Unwaith y gwyddent am ReAct, canfu'r unigolion y gwnaethom siarad gyda hwy yn ein gwaeth maes ei bod yn ddigon syml i gael gwybodaeth am y rhaglen, un ai drwy 'Gwglo' ReAct neu drwy ffonio'r rhif ar y dogfennau a roddwyd i ymgeiswyr am swyddi. Dywedodd mwyafrif llethol (97%) yr ymatebwyr i'n harolwg y bu tîm ReAct yn barod i gynorthwyo yn ystod eu hymwneud gyda'r rhaglen a chadarnhawyd hyn gan gyfranogwyr y gwnaethom siarad gyda hwy yn ystod ein gwaith maes. Roedd cyfranogwyr yn gyffredinol yn canmol eglurdeb yr wybodaeth a gawsant a pha mor gyflym y cafodd ymholiadau eu trin, yn aml dros y ffôn. Dywedodd un fod 'gwneud penderfyniadau' yn gryfder neilltuol i dîm ReAct gan ddweud fod hynny'n annisgwyl gan nad yw rhaglenni'r llywodraeth bob amser yn enwog am hynny. Fodd bynnag, roedd eraill ychydig yn fwy beirniadol gan ddadlau nad oedd yr oedi o rhwng saith a deg diwrnod yn y broses gais yn gwneud unrhyw synnwyr o safbwynt busnes neu, yn wir,

o safbwynt unigolion sy'n dymuno symud i swyddi newydd. I ryw raddau, mae bron yn anochel y bydd y broses cais am grant yn rhy hir gan fusnesau ac yn arafu ychydig ar y gwaith o recriwtio, hyd yn oed mewn 'argyfyngau go iawn' lle mae 'tîm ReAct yn llwyddo i brosesu ceisiadau mewn 48 awr' neu lai.

- 5.19 Roedd mwyafrif mawr y rhai a gafodd beth ymwneud gyda'r Ganolfan Byd Gwaith (93%) a Gyrfa Cymru (91%) fel rhan o'u hymwneud gyda ReAct hefyd yn credu iddynt fod yn barod i helpu. Mae'r lefelau boddhad hyn yn neilltuol o drawiadol o gofio mai dim ond 67% o'r rhai a ddeliodd gyda Chanolfan Byd Gwaith yng nghyswllt ReAct a gredai y byddent wedi cysylltu â'r sefydliad i gael help gyda materion recriwtio/hyfforddiant pe na bai'r rhaglen mewn bodolaeth, er fod 83% o'r cyflogwyr hyn wedi ymwneud yn flaenorol â'r Ganolfan Byd Gwaith. Cadarnhaodd rhai o'r cyfranogwyr i'n gwaith maes nad oedd y Ganolfan Byd Gwaith yn lle naturiol iddynt edrych am staff newydd, yn arbennig felly, staff gyda sgiliau.
- 5.20 Roedd yr un peth yn wir am Gyrfa Cymru, gyda dim ond 59% o'r ymatebwyr yn dweud y byddent wedi mynd i Gyrfa Cymru i gael help gyda recriwtio/hyfforddiant, er bod 73% ohonynt yn gyfarwydd gyda'r sefydliad. Yn wir, roedd un cyflogydd, oedd wedi mynd i anawsterau ers cyflogi pobl gyda chymorth ReAct, wedi gofyn am help gan Gyrfa Cymru cyn dileu swyddi, gyda nod benodol o roi dechrau da i'r rhai a gafodd eu diswyddo wrth edrych am waith newydd.
- 5.21 Credai tua 70% o gyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg y byddai'r broses o wneud cais i ReAct am gymorth wedi bod yn haws pe byddent wedi medru gwneud hynny ar-lein, yn hytrach na gorfod llenwi ffurflenni papur. Ymysg y rhesymau a roddwyd gan y 30% arall am ffafrio'r system bresennol oedd bod yn well ganddynt ffurflenni ar bapur (15%), diffyg mynediad rhwydd i gyfrifiadur (7%), dim yn hoffi defnyddio cyfrifiaduron neu wneud pethau ar-lein (7%), dymuniad i gael cysylltiad uniongyrchol gyda staff ReAct (7%) a dealltwriaeth y byddai angen

gwybodaeth/tystiolaeth ar bapur beth bynnag (7%). Yn y cyd-destun yma, nodwyd y credai mwyafrif bychan (61%) y byddent wedi bod yn fwy tebygol o ymateb i geisiadau Llywodraeth Cymru am wybodaeth neu arolygon pe byddent wedi medru cyflwyno ar-lein.

EFFEITHIAU CYMORTH RECRIWTIO I GYFLOGWYR GAN ReAct

- 5.22 Roedd ychydig dros hanner (54%) yr ymatebwyr i'n harolwg wedi cyflogi un person newydd gyda chymorth ReAct, a 18% wedi cyflogi dau, 17% rhwng tri a phump a 9% wedi cyflogi chwech neu fwy o unigolion. Efallai nad yw'n syndod bod sefydliadau llai (yn cyflogi llai na 10 o bobl) yn fwy tebygol o fod wedi cyflogi un person, gyda busnesau mwy yn fwy tebygol o fod wedi recriwtio nifer fwy.
- 5.23 Dywedodd dau-draean (62%) y cyflogwyr fod yr holl bobl a recriwtiwyd gyda chymorth ReAct yn dal i weithio iddynt, tra dywedodd 23% bod rhai o'r unigolion a gafodd eu recriwtio yn dal i fod yn eu swyddi a dywedodd 14% nad oedd dim ohonynt yn dal yn eu swyddi. Roedd cydberthynas gref rhwng nifer yr unigolion a recriwtiwyd gan y sefydliadau a ymatebodd a'r tebygrwydd y byddai'r cyfan neu rai o'r recriwtiaid newydd yn dal i weithio i'r busnesau hynny. Roedd cyflogwyr a recriwtiodd niferoedd bychain o gyfranogwyr gryn dipyn yn fwy tebygol o fod wedi dal eu gafael ar y bobl recriwtiwyd, tra bod cyflogwyr a recriwtiodd chwech neu ragor o bobl yn fwy tebygol o fod wedi gweld o leiaf rhywfaint o drosiant.
- 5.24 Lle'r oedd recriwtiaid wedi symud ymlaen, dywedodd 68% o gyflogwyr eu bod wedi gadael o'u gwirfodd, a dywedodd 27% iddynt golli eu swyddi neu i'w swyddi gael eu dileu.
- 5.25 Credai mwyafrif (82%) y cyflogwyr fod gan y bobl a recriwtiwyd drwy ReAct y mathau cywir o sgiliau a chymwysterau pan gawsant eu cyflogi. Fel arfer y sgiliau a/neu gymwysterau y credid oedd yn brin ymysg recriwtiaid oedd sgiliau ar gyfer swyddi penodol/sgiliau

technegol, gwybodaeth o'r sefydliad (69%), sgiliau TGCh (50%), sgiliau rheoli (38%) a thystysgrifau y mae'n ofyniad cyfreithiol i fathau neilltuol o weithwyr eu cael (38%).

- 5.26 Dywedodd chwarter (26%) cyflogwyr y bu'n rhaid iddynt gynnig hyblygrwydd i recriwtiaid newydd yng nghyswllt arferion gwaith a dywedodd 11% y bu angen iddynt addasu ardaloedd neu arferion gwaith er mwyn darparu ar gyfer anabledd.
- 5.27 Credai bron dri chwarter (74%) cyflogwyr y mae'n debyg y byddent wedi cyflogi staff hyd yn oed pe na bai ERS ReAct yn bodoli. Fodd bynnag, roedd cyflogwyr bach yn sylweddol llai tebygol o ddweud y byddent wedi cyflogi pobl beth bynnag, gyda dim ond 56% o'r rhai'n cyflogi llai na 10 o staff yn dweud y byddent wedi gwneud hynny o gymharu gyda 94% o'r rhai'n cyflogi rhwng 50 a 249 o staff a 100% o'r rhai'n cyflogi mwy na 250 o bobl. Er bod meintiau sampl yn golygu fod angen rhywfaint o ofal wrth awgrymu unrhyw wahaniaethau rhwng sectorau, awgrymodd ein harolwg fod cyflogwyr sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau cyhoeddus yn fwy tebygol o fod wedi cyflogi staff beth bynnag. O'r cyflogwyr hynny a ddywedodd y byddent wedi cyflogi staff beth bynnag, dywedodd 10% y byddent wedi recriwtio llai o bobl, tra dywedodd 70% y byddent wedi cyflogi'r un nifer.
- 5.28 Nid oedd yr holl gyflogwyr y gwnaethom gyfarfod â hwy mor bendant, fodd bynnag, gydag un yn dweud fod ReAct wedi gwneud 'gwahaniaeth mawr' i benderfyniad y cwmni i recriwtio ac mae'n debyg wedi arwain at iddo recriwtio mwy o bobl nag y byddai wedi'i wneud fel arall. Teimlid hefyd y gallai'r ffaith fod angen recriwtio unigolion o fewn chwe mis i'w swyddi gael eu dileu er mwyn bod yn gymwys am gymorth ReAct fod wedi gweithredu fel catalydd ar gyfer gwneud rhai penderfyniadau recriwtio ynghynt. Ystyriai cwmni arall fod ReAct yn arf defnyddiol wrth weithredu ei bolisi o gyflogi unigolion di-waith yn hytrach na phobl oedd eisoes mewn gwaith, a cheisiai wneud hynny fel rhan o'i ymagwedd at gyfrifoldeb cymdeithasol.

- 5.29 Credai nifer fach o gyfranogwyr fod unigolion a gyflogwyd gyda chymorth ReAct yn tueddu i fod â 'moeseg gwaith gwell' na staff eraill gyda gwasanaeth hwy. Dywedodd un cyfranogwr fod hyn i raddau helaeth oherwydd 'eu bod wedi cael eu diswyddo ... ac mae rhai ohonynt, yn arbennig bobl yn eu 50au a'u 60au yn ddiolchgar tu hwnt i gael gwaith.' Dywedodd eraill fod rhai sy'n cymryd rhan yn ReAct yn fwy deniadol i gyflogwyr nag unigolion a fu allan o waith ers amser maith oherwydd eu bod yn 'barotach ar gyfer gwaith' a hefyd yn fwy deniadol na phobl ifanc oherwydd 'mae ganddynt fwy o brofiad', ac mewn rhai achosion fod ganddynt y 'sgiliau sydd eu hangen ar gyfer swyddi penodol iawn'.
- 5.30 Dywedodd ychydig dros ddau draean (68%) yr ymatebwyr y byddent wedi cyflogi'r unigolyn/unigolion neilltuol y gwnaethant eu recriwtio pe na bai ERS ReAct ar gael. Unwaith eto, roedd sefydliadau bach yn llai tebygol o ddweud y byddent wedi cyflogi'r unigolion neilltuol y gwnaethant eu recriwtio na sefydliadau mawr. Roedd mwyafrif (79%) yr ymatebwyr a ddywedodd y byddent wedi cyflogi unigolion neilltuol beth bynnag yn gysurus nad oeddent, drwy gyflogi'r unigolion a recriwtiwyd, wedi diystyru ymgeiswyr mwy addas.
- 5.31 Awgrymodd ein cyfweiliadau wyneb i wyneb gyda chyflogwyr hyd yn oed yn gryfach y byddai'r rhan fwyaf o gyfranogwyr ReAct wedi eu cyflogi pe bai cymorth ReAct ar gael ai peidio. Yn gryno, dadleuwyd bod busnesau'n cyflogi pobl oherwydd bod angen iddynt wneud hynny ac nad yw cynnig £2,080 mewn cyllid grant yn ffactor neilltuol o gryf wrth benderfynu recriwtio. Dangosir hyn yn y sylwadau dilynol gan gyfranogwyr:
- 'os yw cyflogwr eisiau recriwtio 10 o bobl, yna mae'n nhw'n cymryd penderfyniad ac yn recriwtio 10 o bobl';
 - 'i fod yn onest, mae'n debyg mai ychydig iawn o wahaniaeth a wnaeth ... fe fydden ni wedi recriwtio ar gyfer y swyddi hynny beth bynnag';

- 'ni wnaeth unrhyw wahaniaeth o gwbl ... fe fyddent wedi cael eu cyflogi beth bynnag, ar yn union yr un amser, ar yn union yr un cyflog;
- 'fe wnaethom gyflogi 30 o bobl heb fod yn derbyn arian ReAct fwy neu lai'r un amser ... roedd y cwmni yn ehangu ac roedd angen i ni gynyddu maint y gweithlu';
- 'byddai'r gost o gael gwared â gweithwyr anaddas [a gyflogwyd gyda chymorth ReAct] yn llawer mwy na'r cymhellion ariannol';
- 'roedd yr amser a gymerwyd i brosesu ceisiadau ReAct yn golygu fod un cwmni wedi recriwtio unigolion oedd yn gymwys am ReAct heb gymorth grant er mwyn eu cael ar y llyfrau yn syth;'
- 'roedd yr unigolion y gwnaethom eu recriwtio yn berffaith ar ein cyfer ... fydden nhw ddim wedi cael y swyddi fel arall'; a
- 'mae'n debyg pe byddai gennych ddau ymgeisydd oedd wedi mynd drwy'r broses cyfweiliad yn dda a fwy neu lai yn gyfartal, pe byddai gan un arian ReAct a'r llall ddim ... yn yr achos hwnnw fe fedrai wneud gwahaniaeth ... ond i fod yn onest, alla'i ddim cofio i hynny ddigwydd yma ... a hyd yn oed os gwnaeth, os oedden nhw mor dda â hynny, mae'n debyg y bydden ni wedi cyflogi'r person arall hefyd'.

5.32 Credai mwyafrif y cyflogwyr a ddywedodd na fyddent wedi recriwtio heblaw am ReAct y bu cyflogi staff gyda chymorth ReAct yn fanteisiol i'r busnes, gyda 41% yn dweud y byddai methiant i recriwtio wedi eu hatal rhag ehangu eu busnes presennol, 34% yn dweud y byddai wedi eu hatal rhag gwasanaethu eu cwsmeriaid presennol a 28% yn dweud y byddai wedi achosi iddynt golli cwsmeriaid.

5.33 Dywedodd bron draean (31%) y cyflogwyr fod argaeledd ERS ReAct wedi golygu iddynt recriwtio ynghynt nag y byddent wedi'i wneud fel arall. Yma eto, roedd busnesau llai ychydig yn fwy tebygol o ddweud hyn. Amcangyfrifodd chwarter (26%) y rhai a gredai fod ERS ReAct wedi arwain at iddynt recriwtio ynghynt nag y byddent wedi'i wneud fel arall ei fod wedi cyflymu recriwtio gan lai na un mis, dau ym mhob

pump (42%) gan rhwng un a thri mis a thraean (32%) gan fwy na thri mis.

- 5.34 Dywedodd tri ym mhob pump (61%) o ymatebwyr y byddent yn fwy tebygol o recriwtio pobl a gollodd eu swyddi neu bobl ddi-waith yn y dyfodol oherwydd eu hymwneud gyda ReAct, a dywedodd 36% y byddent yn llai tebygol o wneud hynny. Roedd busnesau llai yn fwy cadarnhaol yn gyffredinol am recriwtio pobl ddi-waith neu bobl a ddiswyddwyd yn y dyfodol a busnesau mwy yn llai felly.
- 5.35 Ar ôl dweud hynny, fodd bynnag, dywedodd 72% o ymatebwyr eu bod wedi cyflogi pobl ddi-waith yn y tair blynedd ddiwethaf, gyda chyflogwyr mawr ychydig yn fwy tebygol o ddweud hynny. Yn gysylltiedig â hyn, dywedodd 49% o ymatebwyr y byddent wedi hysbysebu swyddi drwy'r Ganolfan Byd Gwaith pe na bai cymorth ReAct ar gael, gan awgrymu y byddent wedi targedu unigolion oedd yn economaidd anweithgar.
- 5.36 Dywedodd tri chwarter (74%) cyflogwyr eu bod wedi recriwtio unigolion yn gweithio mewn busnesau eraill o fewn y tair blynedd ddiwethaf, 42% eu bod wedi cyflogi ymadawyr ysgol/ coleg, 22% eu bod wedi cyflogi gweithwyr asiantaeth a 12% eu bod wedi recriwtio gweithwyr ymfudol. Roedd cwmnïau mawr yn sylweddol fwy tebygol o fod wedi recriwtio ymadawyr ysgol/ coleg yn ogystal ag unigolion yn gweithio i asiantaethau. Ymatebwyr mewn sectorau gwasanaeth cyhoeddus oedd fwyaf tebygol o recriwtio unigolion yn gweithio i gyflogwyr eraill, a dadleuodd un cyflogwr fod hynny'n anfuddiol gan fod ymarfer o'r fath yn arwain at drosiant llafur sy'n ychwanegu at gostau cyflogwyr ac yn gostwng cynhyrchiant.
- 5.37 Er yn gyffredinol nad oedd y cynnig o gymorth ReAct yn ffactor bwysig yn y penderfyniad i recriwtio, roedd cyflogwyr yn ystyried y cyllid fel 'bonws i'w groesawu'. Roedd un cyfranogwr yn agored fod cyllid ReAct wedi'i helpu i liniaru 'problemau llif arian' wrth i'r busnes dyfu, a dywedodd un arall iddo rhyddhau adnoddau a alluogodd y cwmni i brynu peiriannau newydd. Yn fwy cyffredin, fodd bynnag, dywedodd

cyfranogwyr fod ReAct wedi helpu i 'hybu' cyllidebau recriwtio a hyfforddiant ac felly wedi galluogi gweithgareddau eraill e.e. 'gwario mwy ar hysbysebu ar gyfer swyddi arbenigol', 'mynd â phrentisiaid ar dripiâu' er mwyn gwella eu profiad dysgu' a 'gwobrwyo prentisiaid yn well' drwy gynllun bonws. Dywedodd rheolwr safle ei fod wedi cael ei ganmol yn fawr gan Gyfarwyddwr Adnoddau Dynol y cwmni, nad yw'n seiliedig yng Nghymru, am sicrhau cyllid ReAct ac fel canlyniad bod y Cyfarwyddwr dan sylw yn 'fwy tebygol o gytuno i bethau eraill.'

EFFEITHIAU CYMORTH HYFFORDDIANT I GYFLOGWYR ReACT

- 5.38 Dywedodd ymatebwyr i'n harolwg o gyflogwyr am y busnesau hynny a elwodd o ETS fod:
- 90% wedi defnyddio cymorth ReAct i ddarparu hyfforddiant penodol i'r swydd/hyfforddiant technegol i weithwyr newydd;
 - 73% wedi darparu hyfforddiant sefydlu yn y swydd;
 - 52% wedi'i ddefnyddio i gefnogi hyfforddiant ar gyfer tystysgrifau y mae'n ofyniad cyfreithiol i fathau neilltuol o weithwyr ei gael;
 - 37% wedi darparu hyfforddiant TGCh;
 - 35% wedi darparu hyfforddiant cyfle cyfartal;
 - 33% wedi'i ddefnyddio i gefnogi datblygiad sgiliau personol; a
 - 23% wedi'i ddefnyddio i ddilyn datblygiad sgiliau rheoli.
- 5.39 Dywedodd dros dri chwarter (77%) y cyflogwyr a arolygwyd y byddent wedi darparu'r hyfforddiant yma i'r gweithwyr newydd pe na bai'r ETS ar gael, er bod busnesau'n cyflogi llai na 10 o bobl yn sylweddol llai tebygol o ddweud hyn (ar 55%) na busnesau mawr. O'r ymatebwyr hynny a ddywedodd y byddent mae'n debyg wedi darparu hyfforddiant hyd yn oed pe na bai ETS ar gael, dywedodd 93% y byddent wedi gwneud hynny o'u hadnoddau eu hunain.
- 5.40 Dywedodd dau draean (67%) cyflogwyr eu bod wedi rhoi hyfforddiant ychwanegol nad oedd wedi'i ariannu gan ReAct i weithwyr newydd a gyflogwyd gyda chymorth ReAct. Roedd bron y cyfan (96%) o'r

ymatebwyr hyn wedi darparu hyfforddiant penodol i'r swydd/
hyfforddiant technegol a 42% wedi darparu hyfforddiant TGCh, 40%
wedi darparu tystysgrifau hyfforddiant y mae'n ofyniad cyfreithiol i
fathau neilltuol o weithwyr eu cael a 33% wedi darparu cyfleoedd
datblygu sgiliau personol. Yn y rhan fwyaf o achosion (78%), cafodd yr
hyfforddiant ychwanegol ei ddarparu'n fewnol gan staff y sefydliadau
eu hunain er bod 55% hefyd wedi defnyddio darparwyr allanol i
ddarparu hyfforddiant yn eu safleoedd. Yn ychwanegol at hyn,
dywedodd 70% o ymatebwyr eu bod wedi cefnogi gweithwyr newydd i
ddilyn hyfforddiant i ffwrdd o'r gweithle, er enghraifft mewn coleg neu
ganolfan hyfforddiant. Cafodd y rhan fwyaf o'r hyfforddiant hwn ei
ariannu gan y sefydliadau eu hunain (83%), er i 15% o ymatebwyr
ddweud eu bod wedi derbyn grant gan y llywodraeth (heblaw cyllid
ReAct) i dalu am yr hyfforddiant a dywedodd 9% ei fod yn rhad ac am
ddim.

- 5.41 Cadarnhaodd ein trafodaethau wyneb i wyneb gyda chyflogwyr
ganfyddiadau ein harolwg, gyda'r rhan fwyaf o gyfranogwyr yn dweud y
byddai gweithwyr newydd wedi derbyn o leiaf beth hyfforddiant p'un ai
oedd cymorth ReAct ar gael ai peidio ar y sail fod 'pob gweithiwr
newydd yn mynd drwy raglen hyfforddiant safonol y cwmni'. Nid yw hyn
i ddweud na wnaeth rhai cyfranogwyr ReAct dderbyn mwy o
hyfforddiant nag efallai y byddent wedi'i gael fel arall, fodd bynnag, ac
roedd awgrym cryf y defnyddiwyd grantiau ReAct i 'ychwanegu at y pot
hyfforddiant' o fewn nifer o sefydliadau a'i fod felly'n helpu i ariannu
cyfleoedd dysgu i weithwyr eraill yn ogystal â chyfranogwyr ReAct.
Dadleuodd un fod proses gais a grant ReAct wedi helpu i 'sefydlu
diwylliant o hyfforddiant, yn canoli ar anghenion y busnes'.
- 5.42 Credai ychydig dros bedwar ym mhob pump (83%) o gyflogwyr a
ymatebodd i'n harolwg oedd wedi delio gyda darparwyr hyfforddiant
allanol eu bod yn barod i helpu. Roedd bron ddau-draean (62%) yr
ymatebwyr eisoes yn gyfarwydd gyda'r darparwyr hyn a dywedodd
bron bedwar ym mhob pump (79%) ei bod yn debyg y byddent wedi

mynd atynt am help gyda recriwtio/hyfforddiant hyd yn oed pe na bai rhaglen ReAct ar gael.

- 5.43 Dywedodd ychydig dros hanner (56%) y sefydliadau a arolygwyd nad oedd cymryd rhan yn ReAct wedi gwneud unrhyw wahaniaeth i'r ffordd y teimlent am hyfforddiant, er i 31% ddweud ei fod wedi'u gwneud yn fwy cadarnhaol am hyfforddiant. Ar ôl dweud hynny, fodd bynnag, dywedodd bron hanner (49%) yr ymatebwyr fod eu sefydliad yn fwy tebygol o fuddsoddi mewn hyfforddiant fel canlyniad i'w cysylltiad gyda ReAct, gyda'r gyfran honno'n amrywio o 54% o fusnesau'n cyflogi llai na 10 o bobl i 33% o'r rhai'n cyflogi 250 neu fwy o bobl.

EFFEITHIAU ERAILL RHAGLEN REACT

- 5.44 Dywedodd un ym mhob pump (21%) o gyflogwyr iddynt dderbyn cyngor am bolisiau cyfle cyfartal y sefydliad fel rhan o'u hymwneud gyda ReAct. Dywedodd chwarter (26%) y rhai a gafodd gyngor (5% o'n holl ymatebwyr) ei fod wedi gwneud iddynt feddwl yn fwy gofalus am gydraddoldeb, ond nad oedd wedi gwneud iddynt newid eu harferion. Dywedodd 16% eu bod wedi peri iddynt adolygu neu ddiweddarau eu polisi cyfle cyfartal a dywedodd 11% ei fod wedi peri iddynt weithredu polisi cyfle cyfartal.
- 5.45 Dim ond 16% o gyflogwyr a ddywedodd eu bod wedi cael cyngor am bolisiau cynaliadwyedd amgylcheddol y sefydliad a dywedodd 21% ohonynt fod hynny wedi peri iddynt feddwl yn fwy gofalus am faterion amgylcheddol, er na wnaethant unrhyw newidiadau i'w harferion. Fodd bynnag, dywedodd 14% (neu 2% o'r holl gyflogwyr a gyfwelwyd) eu bod wedi gwneud newidiadau i'w polisiau ar gynaliadwyedd amgylcheddol.
- 5.46 Wrth gynnal gwaith maes, fe wnaethom geisio targedu cyflogwyr sy'n gweithredu y tu allan i Gymru yn ogystal ag o fewn y wlad. Ein gobaith oedd y byddai hyn yn ein galluogi i ymchwilio'r gwahaniaethau a wnaiff ReAct i arferion recriwtio sefydliadau: mewn gwirionedd, i chwilio'r

gwrthffeithiol. Er i ni gwrdd gyda chynrychiolwyr o ddeg sefydliad sydd â safleoedd y tu allan i Gymru, roedd gweithrediadau'r rhan fwyaf ohonynt yn rhedeg ar sail lled-annibynnol yng Nghymru ac nid oedd cyfranogwyr yn gyffredinol yn gwybod am arferion rheoli adnoddau dynol yn rhannau eraill y cwmnïau.

- 5.47 Fodd bynnag, dywedodd dau gyfranogwr o'r fath y dylai ReAct fod yn bennaf 'ynghlŷn â helpu'r unigolyn ac nid ariannu busnesau', gydag un yn disgrifio'r ERS fel modd o 'lwgrwobrwyo' busnesau i gyflogi pobl y byddent mai'n debyg yn eu cyflogi beth bynnag. Dywedodd yr unigolyn yma y dylai 'cymorth datblygu rhanbarthol gael ei wahanu oddi wrth gymorth hyfforddi i unigolion ac efallai fod hynny'n rhy amwys ar hyn o bryd' o fewn rhaglen ReAct.

6 CASGLIADAU AC ARGYMHELLION

6.1 Yn y bennod yma, dychwelwn at amcanion yr astudiaeth a chyflwynwn ein casgliadau a'n hargymhellion yn nhermau:

- effeithiolrwydd y rhaglen yn nhermau cyflenwi, rheoli a marchnata - amcanion pump a saith;
- effeithiolrwydd y rhaglen wrth gyflawni amcanion a thargedau'r rhaglen Cronfa Strwythurol (amcanion dau, tri a naw) ac wrth asesu themâu trawsbynciol - amcan pedwar;
- effeithiolrwydd y rhaglen o ran cost – amcan chwech;
- effaith ac effeithiolrwydd rhaglen ReAct wrth gefnogi'r unigolion hynny a gafodd eu diswyddo, yn cynnwys ystyried gwerth ychwanegol, difuddiant a'r sefyllfa wrthffeithiol - amcanion un ac wyth;
- effaith y rhaglen ar gyflogwyr – amcan un;
- addasrwydd cynnwys y rhaglen a'i siâp wrth symud i'r dyfodol – amcan pump a naw.

EFFEITHIOLRWYDD TREFNIADAU CYFLENWI, RHEOLI A MARCHNATA

6.2 Mae rhaglen ReAct wedi hen ennill ei phlwyf a dros flynyddoedd diweddar daeth i gael ei gweld fel cynllun blaenllaw gan Lywodraeth Cymru. Dros amser, mae dull gweithredu Tîm Cymru a fabwysiadwyd ar gyfer gweithredu ReAct wedi helpu i ffurfio cysylltiadau cryfach rhwng Llywodraeth Cymru, y Ganolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru ar lefel strategol a gweithredol. Yn fwy diweddar, mae'r broses o gydleoli yn helpu i gryfhau'r berthynas ar y talcen rhwng y Ganolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru.

6.3 Mae dull gweithredu Tîm Cymru hefyd yn golygu fod llif cyson o wybodaeth, sy'n galluogi partneriaid i ymateb yn gyflym i newidiadau yn amodau'r farchnad lafur. Mae adborth gan bartneriaid Tîm Cymru a rhanddeiliaid eraill, megis y Cyngorau Sgiliau Sector, hefyd wedi

galluogi tîm ReAct i wneud newidiadau sy'n helpu i sicrhau effeithiolrwydd a gwerth yr hyfforddiant a ddilynir gan gyfranogwyr. Yn wir, mae'r model 'comisiynu gan ddysgwyr' y mae'r rhaglen yn seiliedig arno yn rhoi hyblygrwydd nad yw ar gael i raglenni hyfforddiant prif ffrwd a gaiff eu harwain gan gyflenwyr, megis Skillbuild a Phrentisiaethau Modern.

- 6.4 Mae Gyrfa Cymru yn ganolog i gyflenwi ReAct gan fod y broses arweiniad oedolion yn helpu i seilio dyheadau unigolion a hefyd yn eu helpu i gydnabod y sgiliau a nodweddion sydd ganddynt i'w cynnig i gyflogwyr posibl. Mae ganddo hefyd ran allweddol wrth helpu unigolion i ddynodi sut y medrent ddatblygu eu sgiliau i'w paratoi'n well ar gyfer y farchnad lafur fodern ac, oherwydd ei rôl yn cadarnhau ceisiadau VTS, sicrhau y caiff perthnasedd hyfforddiant i'r farchnad lafur ei wneud gyda chymorth ReAct. Dangosodd ein gwaith maes fod cyngor chwilio am swydd Gyrfa Cymru yn werthfawr iawn i lawer o unigolion, yn neilltuoel rai a fu yn yr un swyddi am nifer o flynyddoedd. Mae'r ffaith fod cyngor Gyrfa Cymru ar gael yn rhad ac am ddim yn bwysig i ymatebwyr i'n harolwg a nodwyd fod yn gymesur fwy o rai ar incwm isel yn credu fod y gwasanaeth yn un gwerthfawr.
- 6.5 Tîm ReAct Llywodraeth Cymru yn Abertawe sy'n gyfrifol am reoli'r rhaglen yn gyffredinol. Mae gan y tîm enw da ymysg rhanddeiliaid, nid yn lleiaf oherwydd y ffordd y mae'n ymateb i adborth a'i barodrwydd i fynd yr ail filltir fel a phan fo angen. Er anghysondeb achlysurol yn ei benderfyniadau, teimlai rhanddeiliaid fod tîm ReAct yn gweinyddu'r broses gais yn effeithiol ac yn deg. Yn wir, gydag eithriadau achlysurol, teimlai cyflogwyr fod ReAct yn sefyll allan ymysg cynlluniau grant y llywodraeth am symrlwydd a chyflymder proses gais a gweinyddu ERS/ETS.
- 6.6 Roedd gan y rhai a ymatebodd i'n harolwg o gyfranogwyr a rhanddeiliaid ReAct farn gymysg am werth posibl cyflwyno system gais ar-lein. Y prif bryder oedd nad oes gan rai unigolion yr adnoddau i ddefnyddio system ar-lein ac y byddai hyn un ai yn eu rhoi dan

anfantais wrth sicrhau cymorth neu osod baich ychwanegol ar staff Gyrfa Cymru a'r Ganolfan Byd Gwaith wrth lywio'r 'cyfrifiadurol anllythrennog' drwy'r broses gais. Roedd hefyd beth pryder y medrai cyflwyno system gais ar-lein danseilio elfen arweiniad oedolion y rhaglen.

- 6.7 Roedd ymatebwyr i'n harolwg o gyflogwyr yn gyffredinol fwy agored i'r syniad o broses gais a monitro ar-lein, er eto roedd gan rai amheuan. Fodd bynnag, gall cyflwyno EDMS II yn ddiweddar fod yn gyfle addas i edrych ar system ar-lein fel modd o dorri costau prosesu ceisiadau, ac ar yr un pryd yn gwella cywirdeb a gorchudd data ar gyfranogwyr.

Argymhelliad 1:

Dylai tîm ReAct baratoi cynigion gyda chostau ar gyfer datblygu cyfleusterau ar-lein ar gyfer ceisiadau ac olrhain cyfranogwyr, sy'n cysylltu'n uniongyrchol gyda chronfa ddata EDMS. Drwy wneud hynny, dylid rhoi ystyriaeth i oes debygol y rhaglen ReAct a gofyn am fewnbwn y rhai sy'n gweithio ar y talcen (h.y. cynghorwyr Canolfan Byd Gwaith a Gyrfa Cymru).

Dylai'r cynigion gael eu trafod gyda phartneriaid Tîm Cymru ac, os nad yw'r costau yn rhy uchel, dylid datblygu system prototeip ar gyfer ei chyflwyno mewn ardaloedd/sefyllfaoedd dethol. Yn dibynnu ar ganlyniadau'r cynllun peilot, gellid ymestyn system ar-lein yn ehangach er y bydd angen i dîm ReAct fod yn glir sut y medrir darparu ar gyfer ymgeiswyr posibl nad ydynt yn gysurus yn defnyddio cyfrifiaduron.

- 6.8 Rhoddodd y cynnydd mawr yn y galw am gymorth ReAct yn 2009 bwysau sylweddol ar dîm ReAct (yn ogystal â staff Gyrfa Cymru), er iddynt i gyd ymdopi'n rhyfeddol dda gyda lefel uchel iawn o geisiadau i gael eu prosesu. Arweiniodd y cynnydd mewn galw hefyd at bwysau annisgwyl ar gyllideb ReAct a bu her sylweddol yn wynebu tîm y rhaglen wrth gyrchu arian ychwanegol o Gronfa Gymdeithasol Ewrop

a'r sector cyhoeddus i ddiwallu anghenion y nifer o bobl oedd yn cael eu diswyddo. Cafodd amcanestyniadau'r rhaglen eu haillosod bedair o weithiau ac, yn fwy diweddar, bu'n rhaid i'r tîm wneud newidiadau i strwythur y rhaglen er mwyn aros o fewn cyllidebau.

- 6.9 Mae'r angen i reoli'r rhaglen o fewn cyllideb yn amlwg yn codi cwestiynau am sut y dylid marchnata'r rhaglen o hyn ymlaen. Hyd yma, partneriaid Tîm Cymru fu'r prif ddull o hyrwyddo ReAct a bu hyn yn ddull neilltuol o effeithiol o gyrraedd rhai sy'n dioddef oherwydd diswyddo ar raddfa fawr. Cydnabyddir, serch hynny, ei bod yn anos cyrraedd unigolion sy'n cael eu diswyddo gan fusnesau llai, er y defnyddir 'gwybodaeth leol' partneriaid Tîm Cymru wrth dargedu unigolion yn y sefyllfa yma.
- 6.10 Cydnabuwyd hefyd ei bod yn debyg na chafodd elfennau ERS/ETS y rhaglen eu hyrwyddo'n ddigonol, er y gall y broblem yma fod yn ymwneud yn fwy gyda chanfyddiad cyflogwyr o gynlluniau grant llywodraeth yn gyffredinol yn hytrach na lefelau isel o ymwybyddiaeth neu ganfyddiadau gwael o ReAct yn benodol.
- 6.11 I ryw raddau, mae tîm ReAct yn wynebu cyfyng gyngor wrth benderfynu sut i hyrwyddo'r rhaglen. Mewn gwirionedd, dim ond i unigolion sy'n cael eu diswyddo, y cyflogwyr sy'n diswyddo (fel cyfrwng i adael i bobl wybod am y cymorth sydd ar gael) a chyflogwyr sy'n cyflogi pobl y mae ReAct yn berthnasol. Mae hyn i raddau'n ddadl yn erbyn marchnata ReAct ar sail eang a chyffredinol ac yn cymeradwyo hyrwyddo targedig ar y rhaglen a wnaethpwyd o bryd i'w gilydd, yn defnyddio'r cyfryngau lleol.

EFFEITHIOLRWYDD WRTH GYFLAWNI AGENDA'R RHAGLEN CRONFA STRWYTHUROL

- 6.12 Mae ReAct eisoes wedi rhagori llawer ar y rhan fwyaf o'r targedau allbwn a nodwyd yn y cynlluniau busnes gwreiddiol. Mae'r prif eithriadau i hyn yn ymwneud â nifer y menywod a gefnogwyd, yn ogystal â nifer y bobl gyda chyflwr iechyd/anableddau sy'n cyfyngu ar waith a rhieni unigol a gefnogwyd. Yn gysylltiedig â hyn, mae llai o bobl na'r disgwyl wedi derbyn help gyda chyfrifoldebau gofalu. Mae'n bosibl fod y ffaith y cafodd cyfran is o fenywod gymorth nag a ragwelwyd yn wreiddiol oherwydd crynhoi colledion swydd mewn sectorau lle mae nifer helaethaf y gweithwyr yn ddynion: 'gweithgynhyrchu' ac 'adeiladu' yn arbennig. O hyn ymlaen, fodd bynnag, mae'n debyg y daw dileu swyddi menywod yn fwy cyffredin wrth i'r sector cyhoeddus gael gwared â llafur ac mae'n debygol y bydd y rhaglen yn dod yn ôl i fod yn unol â'r disgwyliadau.
- 6.13 Roedd nifer y cyfranogwyr a fanteisiodd o ERS hefyd yn uwch na'r disgwyl, er y tueddiad ar i waered mewn cyflogaeth. Mae'n bosibl mai'r achos am hyn yw cyfranogwyr yn symud o'r sectorau hynny y mae'r dirwasgiad wedi taro galetaf arnynt e.e. 'gweithgynhyrchu' ac adeiladu' i sectorau a gafodd eu taro'n llai caled e.e. 'gwasanaethau llety a bwyd', 'cyfanwerthu a manwerthu', 'addysg' a 'gwasanaethau cyhoeddus'.
- 6.14 Bu perfformiad y rhaglen yn erbyn targedau canlyniadau rywfaint yn dawelach, gyda nifer y cyfranogwyr yn ennill cymwysterau neu'n sicrhau cyflogaeth yn brin o'r targedau gwreiddiol a hefyd y targedau diwygiedig ar gyfer y rhaglen. Mewn gwirionedd, fodd bynnag, mae'n debygol fod gan y tanberfformiad tebygol yma fwy i'w wneud gyda gwendidau neu oedi sy'n gynhenid o fewn systemau olrhain/monitro cyfranogwyr na gyda chanlyniadau gwael.

Argymhelliad 2:

Dylai tîm ReAct geisio adfer y system ar gyfer monitro cymwysterau a statws marchnad lafur cyfranogwyr. Yn ogystal â helpu i arddangos effeithiau ac effeithiolrwydd ReAct, byddai data o'r fath yn ei gwneud yn bosibl targedu cymorth yn y modd mwyaf effeithiol wrth i adnoddau ddod yn fwy cyfyngedig.

Yn gysylltiedig â hyn, dylai Llywodraeth Cymru ystyried defnyddio'r data a gynhyrchwyd gan y gwerthusiad yma fel sail i astudiaeth hydredol i ymchwilio effeithiau tymor hwy ReAct ar brofiadau cyflogaeth cyfranogwyr.

- 6.15 Mae'n sicr i'r arolwg o gyfranogwyr ReAct awgrymu fod VTS yn helpu unigolion heb unrhyw gymwysterau blaenorol i gamu ar ysgol cymwysterau, er bod yr amser sydd ar gael i ddilyn hyfforddiant yn amlwg yn cyfyngu ar i ba raddau y gall pobl symud ymlaen, yn neilltuoel at gyflawni cymwysterau lefel uwch.

EFFEITHIOLRWYDD COST TEBYGOL Y RHAGLEN

- 6.16 Mae cynlluniau busnes ReAct yn nodi costau 'meincnod' ar gyfer:
- nifer cyfranogwyr
 - cyfranogwyr a aeth i gyflogaeth;
 - cyfranogwyr a enillodd gymwysterau.
- 6.17 Byddai'r wybodaeth ar berfformiad a'r wybodaeth ariannol sydd ar gael yn awgrymu fod y rhaglen yn llai effeithiol o ran cost nag a ddisgwyliid fel ar Ragfyr 2010, gyda'r costau fesul cyfranogwr yn mynd i gyflogaeth ac yn ennill cymwysterau gryn dipyn yn uwch na'r disgwyl. Fel y trafodir uchod, fodd bynnag, mae hyn yn debygol o fod yn fwy oherwydd oedi wrth gasglu data am ganlyniadau cyfranogwyr na methiant y rhaglen i gyflawni'r canlyniadau gofynnol.
- 6.18 Mae'n amlwg fod hyn yn dangos bod angen fel mater o frys i drin gwendidau o fewn systemau olrhain/monitro cyfranogwyr.

EFFAITH AC EFFEITHLONRWYDD WRTH GEFNOGI UNIGOLION A GOLLODD EU SWYDDI

- 6.19 Dangosodd ein harolygon fod arweiniad oedolion yn bwysig i bobl sy'n colli eu swyddi, gyda mwyafrif llethol cyfranogwyr ReAct a mwyafrif sylweddol yr ymgeiswyr aflwyddiannus yn dweud iddynt gael y broses yn ddefnyddiol. Awgrymodd yr arolygon y cafodd arweiniad oedolion yr effaith gadarnhaol fwyaf ar bobl 45 oed neu fwy, yn ogystal ag ar bobl gyda chymwysterau uwch. Efallai mai'r rheswm am hyn yw bod sesiynau arweiniad oedolion yn helpu i dynnu sylw at y sgiliau oedd ganddynt (p'un ai wedi eu cael drwy hyfforddiant neu brofiad) ac felly'n cadarnhau'r nodweddion oedd ganddynt i'w cynnig i ddarpar gyflogwyr. Roedd y rhai gyda lleiaf o gymwysterau ymlaen llaw yn llai tebygol o ddweud iddynt gael y broses arweiniad oedolion yn ddefnyddiol, gan awgrymu efallai ei bod yn dangos diffygion yn eu sgiliau a'r her sy'n eu hwynebu wrth ganfod a chadw swyddi da.
- 6.20 Wrth gwrs, roedd arweiniad oedolion ar gael i ymatebwyr ein harolwg o gyfranogwyr ReAct a hefyd ein harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus, sy'n golygu nad yw'n bosibl siarad am sefyllfa 'polisi-ffwrdd' gwrthffeithiol yn y cyd-destun yma. Fodd bynnag, mae'n bosibl dod i rai casgliadau am y sefyllfa wrthffeithiol yng nghyswllt effeithiau ReAct ar ymddygiad hyfforddi, gan fod y rhai a gymerodd ran yn ReAct wedi derbyn cymorth tra nad oedd ymgeiswyr aflwyddiannus wedi gwneud hynny. Yn wir, mae'n debyg fod ymgeiswyr aflwyddiannus yn cyfateb yn well i gyfranogwyr o ran eu sgiliau ehangach a phroffiliau cyflogaeth nag unrhyw grŵp arall o unigolion.

Ymddygiad Hyfforddi

- 6.21 Y dangosydd amlycaf o'r gwahaniaeth a wnaiff ReAct i ymddygiad hyfforddiant unigolion yw i bron deirgwaith gymaint o gyfranogwyr ag o ymgeiswyr aflwyddiannus ddilyn hyfforddiant ar ôl iddynt gael eu diswyddo, gan awgrymu'n glir lefel resymol o ychwaneged. Er y medrid

casglu fod rhywfaint o ddifuddiant o'r 29% o ymgeiswyr aflwyddiannus a wnaeth hefyd ddilyn hyfforddiant, nodir fod yr hyfforddiant a ddilynwyd gan 50% ohonynt wedi ei ariannu'n gyhoeddus, gan ddangos elfen o ddadleoli yn hytrach na difuddiant yn achos tua 15%⁵² o'r holl ymgeiswyr aflwyddiannus.

- 6.22 Awgrymodd yr arolwg o gyfranogwyr ReAct yn gryf fod gan y rhaglen fwy o effaith gadarnhaol (ychwanegedd) ar y tueddiad i ddilyn hyfforddiant ymysg unigolion heb gymwysterau neu gyda chymwysterau lefel isel yn unig. O gymharu, awgrymodd fod y lefel uchaf o ddifuddiant yn gysylltiedig â'r rhai yr oedd ganddynt eisoes gymwysterau i NVQ lefel 3 a 4.
- 6.23 Roedd y gyfran o gyfranogwyr ReAct a gwblhaodd y cyrsiau y gwnaethant gofrestru ar eu cyfer yn uchel o gymharu gyda rhaglenni eraill a ariannwyd yn gyhoeddus, er y dylid cydnabod i nifer fawr o gyfranogwyr ReAct ddilyn cyrsiau cymharol fyr a byddai rhywun felly'n disgwyl cyfraddau cwblhau uwch. Serch hynny mae'n bosibl fod y broses arweiniad oedolion, ynghyd â dull 'comisiynu gan ddysgwyr' at hyfforddiant y mae ReAct yn ei olygu, yn helpu i sicrhau cyfraddau cwblhau gwell.

Cymwysterau

- 6.24 Roedd cyfran ychydig yn uwch o ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct nag o ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus wedi dilyn hyfforddiant yn arwain at ennill cymwysterau. Dangosodd yr arolygon hefyd i gyfran uwch o gyfranogwyr ReAct nag o ymgeiswyr aflwyddiannus a enillodd gymwysterau wneud hynny ar lefel uwch na'u gorau blaenorol. Fodd bynnag, nid oedd y dystiolaeth o ychwanegedd mor gryf yn y cyswllt hwn ag oedd yng nghyswllt effeithiau'r rhaglen ar dueddiad unigolion i ddilyn hyfforddiant, sy'n cadarnhau ein canfyddiad

⁵² (50% x 29%)

mai dim ond un o'r ffactorau sy'n cymell unigolion i ymgymryd ag hyfforddiant yw ennill cymwysterau.

- 6.25 Yn gysylltiedig â hyn, nodwyd fod yr effaith fwyaf ar lefelau cymhwyster uchaf cyfranogwyr ReAct ymysg y rhai heb ddim cymwysterau neu gymwysterau lefel isel yn unig. Mae hyn unwaith eto'n awgrymu fod y lefel o ychwanegedd sydd gan ReAct yn uwch ymysg y rhai gyda'r cymwysterau isaf ac, fe fedrid dadlau, y lleiaf abl i ddelio gyda cholli eu swyddi.

Argymhelliad 3:

Dylai Llywodraeth Cymru weithio gyda'r Ganolfan Byd Gwaith i ymchwilio sut y medrid newid rheolau Lwfans Ceisio Gwaith i alluogi hawlwr sy'n gymwys am ReAct i ddilyn hyfforddiant ddyfnach (h.y. mwy na 16 awr yr wythnos) er mwyn iddynt ennill sgiliau a chymwysterau galwedigaethol ynghynt.

Cyflogaeth

- 6.26 Roedd lansiad ffurf bresennol ReAct⁵³ yn cyd-daro gyda dirywiad sydyn mewn amodau economaidd a nifer fawr o golledion swyddi, yn arbennig mewn sectorau fel 'Gweithgynhyrchu' ac 'Adeiladu'. Serch hynny, roedd mwyafrif yr ymatebwyr yn ein harolwg o gyfranogwyr ReAct mewn cyflogaeth neu hunangyflogaeth adeg ein harolwg, er bod effeithiau'r dirwasgiad yn amlwg yn nhermau:
- y mathau o swyddi 'llai cyfrifol' oedd gan ymatebwyr, gydag unigolion (menywod yn neilltuol) yn setlo am swyddi is neu rwyddach ar ôl colli eu swyddi;
 - gostyngiad mewn gweithio llawn-amser, ac yn arbennig felly ymysg menywod a gweithwyr hŷn;
 - gostyngiad mewn enillion, gyda'r effaith fwyaf ar weithwyr hŷn a phobl heb gymwysterau neu gyda chymwysterau lefel isel yn unig.

⁵³ h.y. prosiect 2008-14 a ariannwyd gan y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd

- 6.27 Er bod mwyafrif yr ymatebwyr mewn gwaith, mae bod ReAct yn cynnwys lefel uchel o ddifuddiant yng nghyswllt canlyniadau cyflogaeth yn gasgliad na fedrir dianc ohono yn ein hastudiaeth. Mae dangosyddion allweddol o ddifuddiant yn cynnwys:
- roedd 74% o ymatebwyr i'n harolwg o ymgeiswyr aflwyddiannus mewn cyflogaeth neu'n hunangyflogedig adeg ein harolwg, o gymharu gyda 79% o ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct;
 - credai 64% o ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct oedd mewn gwaith y byddai eu cyfle o sicrhau'r un swyddi neu swyddi cyffelyb wedi bod tua'r un fath neu'n well, hyd yn oed pe na fyddai cymorth ReAct ar gael;
 - dywedodd 55% o'r ymatebwyr na wnaeth ReAct eu helpu i gael swydd;
 - dywedodd 74% o ymatebwyr i'n harolwg o gyflogwyr y byddent wedi cyflogi staff os oedd ERS/ETS ar gael ai peidio;
 - roedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr y gwnaethom gyfweld wyneb yn wyneb â hwy yn agored y byddent wedi cyflogi pobl heb gymorth ReAct, gan ddisgrifio cyllid ReAct fel 'bonws';
 - dywedodd rhai o'r unigolion y gwnaethom eu cyfweld wyneb i wyneb eu bod wedi derbyn cynigion swydd cyn gwneud cais am gymorth ReAct.
- 6.28 Fodd bynnag, byddai'r dystiolaeth yn awgrymu lefelau is o ddifuddiant mewn canlyniadau cyflogaeth yng nghyswllt rhai grwpiau o unigolion nag eraill ac yng nghyswllt rhai mathau o fusnesau nag eraill.
- 6.29 Ymddangosai i gymorth ReAct gael effaith amlycach ar gyfleoedd ymatebwyr o ganfod a chadw cyflogaeth arall ar y naill ben a'r llall o'r sbectrwm oedran (h.y. pobl 16-24 a phobl 55-64 oed). Yn achos rhai 55-64 oed, cafodd methiant unigolion i ddod o hyd i swyddi ei liniaru i raddau drwy iddynt ddod yn hunangyflogedig, gyda pheth awgrym fod eu penderfyniad i wneud hynny yn deillio o gyflogwyr yn cynnig swyddi

iddynt fel isgontractwyr yn hytrach na chyflogeion, gan felly osgoi costau a risgiau cysylltiedig â chyflogaeth.

- 6.30 Fodd bynnag, ar ben arall y sbectrwm oedran, roedd ein gwaith maes gyda chyflogwyr yn awgrymu sefyllfa ychydigyn llai iach, gyda chyflogwyr yn dweud fod pobl ifanc yn llai deniadol i'w cyflogi oherwydd nad oes ganddynt y sgiliau na'r profiad y mae pobl hŷn yn debygol o fod â hwy.
- 6.31 Dywedodd yn gymesurol lai o ymatebwyr i'n harolwg o gyflogwyr oedd yn cyflogi llai na 10 o bobl y byddent wedi recriwtio beth bynnag, gan awgrymu fod cymorth ReAct wedi chwarae rhan fwy wrth eu hannog i recriwtio.

EFFAITH AR GYFLOGWYR

- 6.32 Er bod ReAct yn bennaf yn rhaglen sy'n anelu i liniaru effeithiau niweidiol colli swyddi ar ragolygon cyflogaeth unigolion, mae hefyd yn amlwg yn effeithio ar gyflogwyr.
- 6.33 Awgrymodd ein harolwg o gyflogwyr fod cyfran sylweddol o fusnesau sy'n cymryd rhan yn ReAct eisoes yn defnyddio arferion cynllunio busnes ffurfiol ac arferion rheoli adnoddau dynol. Efallai bod hyn yn awgrymu nad ydynt yn llwyr gynrychioladol o'r boblogaeth fusnes gyfan yn yr un modd, yn wir, â'r ffaith eu bod yn recriwtio ar adeg pan oedd busnesau eraill yn diswyddo pobl. Serch hynny, roedd yr arolwg yn dangos fod busnesau llai yn llai tebygol o fod â systemau ffurfiol ar waith ar gyfer cynllunio neu reoli adnoddau dynol, yn yr un modd â rhai yn y tri sector sy'n bwysig i Gymru yn nhermau cyflogaeth - 'Gweithgynhyrchu', 'Cyfanwerthu a Manwerthu' a 'Gwestai a Bwyta'. Roedd hefyd awgrym cryf mai bodolaeth y cynllun CSCS sy'n dylanwadu ar y defnydd o gynlluniau hyfforddi ymysg y sector 'Adeiladu', yn hytrach nag athroniaeth busnes neu reoli adnoddau dynol dyfnach.

- 6.34 O gofio y dywedodd cyfran uchel o gyflogwyr a ymatebodd i'n harolwg eu bod yn defnyddio arferion cydnabyddedig ar gyfer rheoli adnoddau dynol, efallai nad yw'n syndod i'r mwyafrif ddweud y byddent wedi darparu hyfforddiant i weithwyr newydd p'un ai oedd cyllid ETS ar gael ai peidio. Mae hyn yn amlwg yn dangos lefel gweddol uchel o ddifuddiant yn gysylltiedig â hyfforddiant yn y rhaglen, er bod hyn yn amlwg is ymysg busnesau'n cyflog llai na 10 o bobl nag mewn busnesau mwy.
- 6.35 Er ei bod yn ddi-os fod elfen ETS ReAct yn cynnwys graddfa sylweddol o ddifuddiant yn gysylltiedig â hyfforddiant, fodd bynnag, awgrymodd ein gwaith maes sefyllfa ychydig yn fwy cymhleth gyda chyflogwyr yn defnyddio ETS ac, yn wir ERS, mewn llawer o achosion, i hybu eu cyllidebau recriwtio a hyfforddiant. Yn bennaf, roedd hyn yn eu galluogi i fwrw eu rhwydi ymhellach am staff arbenigol ag, yn fwy cyffredin, i ymestyn yr hyfforddiant a gynigiwyd nid yn unig i gyfranogwyr ReAct ond hefyd i gyflogeion eraill. Roedd sefydliadau heb gynlluniau hyfforddiant bron ddwywaith cyn debyced o ddweud fod ReAct wedi gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i'w harferion hyfforddiant.
- 6.36 Fel y trafodwyd uchod, roedd mwyafrif cyflogwyr yn agored nad oedd cyllid ERS wedi gwneud fawr o wahaniaeth i'w penderfyniad i recriwtio tu hwnt i gyflymu'r broses gan un neu ddau fis mewn rhai achosion. Fodd bynnag, dangosodd ein harolwg o gyflogwyr fod y cymorth grant wedi rhoi buddion eraill.
- 6.37 Cafodd cymryd rhan yn ReAct ddylanwad ar agweddau rhai cyflogwyr a ymatebodd tuag at weithwyr di-waith neu a gollodd eu swyddi gyda bron ddau-draean yn dweud y byddent yn fwy tebygol o gyflogi unigolion o'r fath yn y dyfodol. Yn y cyd-destun yma, nodwyd fod mwyafrif y busnesau a arolygwyd yn dal i gyflogi rhai, os nad y cyfan, o'r bobl y gwnaethant eu cyflogi gyda chymorth ReAct, er y gorfodwyd rhai yn ddiweddarach i ddiswyddo'r unigolion yr oeddent wedi'u recriwtio.

- 6.38 Yn gysylltiedig â hyn, mae hefyd yn bosibl y medrai cynnig cymorth ReAct fod wedi lleihau lefel y 'corddi' o fewn y farchnad lafur, gan i fwyafrif y cyflogwyr a ymatebodd ddweud eu bod yn arfer recriwtio unigolion yn gweithio i fusnesau eraill. Drwy roi swyddi i unigolion yn cymryd rhan yn ReAct, medrid dadlau eu bod wedi helpu i osgoi costau recriwtio, sefydlu a hyfforddiant diangen, yn ogystal â cholli cynhyrchiant o fewn busnesau eraill nad oeddent yn cymryd rhan yn ReAct.
- 6.39 Roedd yn glir nad oedd 'themâu trawsbynciol' y rhaglenni Cronfeydd Strwythurol yn nodwedd arbennig o amlwg o raglen ReAct o safbwynt cyflogwyr. Fodd bynnag, dywedodd nifer fach o fusnesau a ymatebodd i'n harolwg fod ReAct wedi gwneud iddynt feddwl yn fwy gofalus am 'gydraddoldeb', gyda rhai'n dweud ei fod wedi eu harwain i fabwysiadu neu ddiwygio eu polisiau cyfle cyfartal. O gofio ffocws y rhaglen ar recriwtio a sgiliau, nid yw'n syndod llwyr fod cyfran ychydig yn llai o gyflogwyr a ymatebodd wedi derbyn cyngor ar eu polisiau cynaliadwyedd amgylcheddol.

CYNNWYS Y RHAGLEN A'R Ffordd YMLAEN

- 6.40 Er bod ReAct yn cynnwys pum elfen⁵⁴, maent yn ymarferol yn cynnwys dau faes neilltuol: yr elfennau hynny sy'n canoli ar unigolion (Arweiniad Oedolion, VTS a VTES) a'r rhai sy'n canoli ar gyflogwyr (ERS ac ETS).
- 6.41 Awgrymodd ein harolwg o unigolion (cyfranogwyr ReAct a hefyd ymgeiswyr aflwyddiannus), yn ogystal â'n gwaith maes wyneb-i-wyneb fod graddfa weddol uchel o ychwanegedd yn y maes cyntaf, h.y. y rhai sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn gyda:
- Arweiniad Oedolion yn helpu unigolion i wneud synnwyr o'u hopsiynau ar ôl i'w swyddi gael eu dileu ac, efallai, i symud ymlaen yn gyflymach nag y byddent wedi'i wneud fel arall;

⁵⁴ Arweiniad Oedolion, Cymorth Hyfforddiant Galwedigaethol (VTA), Cymorth Ychwanegol Hyfforddiant Galwedigaethol (VTES), Cymorth Recriwtio i Gyflogwyr (ERS) a Chymorth Hyfforddiant i Gyflogwyr (ETS).

- VTS yn galluogi pobl i ddilyn hyfforddiant (gan arwain at sgiliau a chymwysterau) na fyddent wedi'u dilyn fel arall.

- 6.42 Er nad oedd yn bosibl ymchwilio'r achos gwrthffeithiol yng nghyswllt Arweiniad Oedolion, awgrymodd ein harolygon cyfochrog o gyfranogwyr ReAct ac ymgeiswyr aflwyddiannus nad oedd mwy na rhwng 15% i 30% o fuddiolwyr VTS yn debygol o fod wedi dilyn hyfforddiant pe na bai cymorth ReAct ar gael (difuddiant). Roedd lefel y difuddiant ar ei isaf ymysg ymatebwyr i'n harolwg o gyfranogwyr ReAct heb unrhyw gymwysterau neu gymwysterau lefel isel yn unig ymlaen llaw, efallai'n ddadl dros dargedu cymorth ar unigolion o'r fath.
- 6.43 Mae'r darlun hwn yn wahanol iawn i'n canfyddiadau yng nghyswllt yr elfennau o'r rhaglen sy'n canoli ar gyflogwyr. Roedd yn amlwg mai cymharol ychydig o ddylanwad a gafodd ERS/ETS ReAct ar benderfyniadau cyflogwyr i recriwtio neu, yn wir, ar bwy y gwnaethant eu recriwtio. Mae ein harolygon o unigolion, ein harolwg o gyflogwyr yn ogystal â'n trafodaethau dilynol gyda chyflogwyr yn awgrymu fod yr elfennau canoli ar y cyflogwyr o'r rhaglen yn cynnwys difuddiant o tua 60% i 70%. Mae hyn yn adleisio canfyddiadau gwerthusiad 2008 o ReAct, a soniodd am ddifuddiant o hyd at 60% ar draws y rhaglen. Mae'n cyd-fynd hefyd â chanfyddiadau Adolygiad Gregg yn Lloegr a ddangosodd fod tua 80% o holl hawlwy Lwfans Ceisio Gwaith yn canfod cyflogaeth o fewn chwe mis cyntaf hawliad, a bod hynny wedi cyfrannu at i Lywodraeth y Deyrnas Unedig ddileu elfen Cymhorthdal Recriwtio'r Cynnig Chwe Mis.
- 6.44 Eto, fodd bynnag, nid yw maint y difuddiant cysylltiedig â chyflogaeth wedi ei ddosbarthu'n wastad, gyda ERS/ETS yn ychwanegu mwy at gyfleoedd cyflogaeth y rhai ar y naill ben a'r llall o'r sbectrwm oedran (h.y. rai rhwng 16-24 oed a rhai 55-64 oed). Efallai bod hyn yn ddadl dros dargedu grantiau recriwtio ar bobl iau a phobl hŷn er mwyn rhoi cyfle cyfartal iddynt o sicrhau cyflogaeth.

- 6.45 Ymddangosai hefyd fod gan ERS/ETS fwy o ran wrth annog busnesau'n cyflogi llai na 10 o unigolion i recriwtio, a allai fod yn ddadl dros dargedu cymorth ar gyflogwyr llai, er ei bod yn anochel y byddant yn cyflogi llai o bobl, p'un ai ydynt yn gymwys am ReAct ai peidio, na busnesau mwy.
- 6.46 Er ei bod yn amlwg fod angen rheoli'r rhaglen o fewn cyllidebau, yn arbennig cyn yr hyn sy'n debygol o fod yn gynnydd mawr mewn diswyddiadau yn y sector cyhoeddus, mae'n amlwg fod y canfyddiadau hyn yn bwrw rhai amheuan am effeithlonrwydd y penderfyniad a gymerwyd yn ddiweddar i ail-gydbwyso'r rhaglen yn hytrach na chanfod dull arall o reoli costau VTS. Mewn gwirionedd, mae'r newidiadau'n symud pwyslais y rhaglen i ffwrdd o'r elfennau hynny sy'n ychwanegu mwyaf o werth i'r rhai lle mae'r lefel fwyaf o ddifuddiant. Ar ôl dweud hyn, fodd bynnag, rhaid cofio mai dim ond elfen fach o'r rhaglen yw ERS, gyda chostau yn Rhagfyr 2010 ond yn 5.8% o gyfanswm costau'r rhaglen.

Argymhelliad 4:

Fel modd o reoli ReAct o fewn cyllideb a chynyddu lefel yr ychwanegedd sydd gan y rhaglen, dylid ystyried cyfyngu cymhwysedd am VTS/VTES i rai grwpiau o weithwyr a gollodd eu swyddi.

Dangosodd ein hastudiaeth y dylid rhoi blaenoriaeth i'r rhai sydd â'r rhagolygon gwaelaf yn y farchnad lafur :

- Pobl ifanc (16-24 oed);
- Unigolion heb unrhyw gymwysterau neu gymwysterau lefel isel yn unig;
- Rhai mewn swyddi elfennol.

Dylid hefyd roi ystyriaeth i gynyddu gwerth y cyllid VTS sydd ar gael i unigolion sy'n dod o fewn y categorïau hyn i'w galluogi i ennill y sgiliau a'r cymwysterau sydd eu hangen i ganfod a chadw swydd

Argymhelliad 5:

Er mwyn gostwng faint o ddifuddiant sydd yn y rhaglen, dylid ystyried gostwng gwerth elfen ERS ReAct. Ar yr un pryd, dylid ystyried:

- cyfyngu cymhwysedd i ERS i fusnesau llai (yn cyflogi llai na 10 o bobl), y mae'r cynnig o gymorth ReAct yn fwy tebygol o ddylanwadu ar eu penderfyniadau i recriwtio;
- gwneud ERS yn amodol ar gyflogwyr yn rhoi 'cynllun hyfforddiant a datblygu' ar waith ar gyfer pob gweithiwr newydd a gefnogwyd gan ReAct

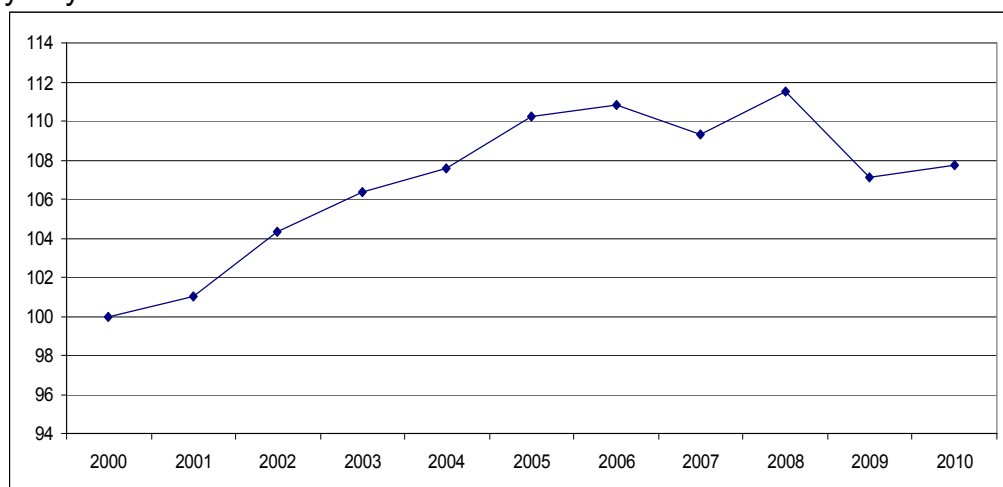
ATODIAD 1: CYD-DESTUN ECONOMAIDD A MARCHNAD LAFUR

- A1.1 Fel y nodwyd yn eitem 2.47, bu newidiadau sylweddol yn economi a marchnad lafur Cymru fydd wedi effeithio ar y galw am raglen ReAct a'r hyn a gyflawnodd y rhaglen.
- A1.2 Yn yr Atodiad yma, ystyriwn rai o'r tueddiadau economaidd diweddar, yn arbennig yn nhermau cyflogaeth a hyfforddiant. Ystyriwn yn gyntaf y tueddiadau cyflogaeth a marchnad lafur tymor hwy yn Lloegr oedd yn sylfaen i ddatblygu rhaglen bresennol ReAct, cyn ystyried newidiadau ers dechrau ei gweithredu yn 2008 a thueddiadau o ran hyfforddiant. Yn olaf, cynigiwn rai casgliadau byr.

Tueddiadau marchnad lafur cyn 2008

- A1.3 Dengys Ffigur A1.1 y bu twf cymharol gryf yn nifer y swyddi yn y gweithlu yng Nghymru yn y cyfnod cyn rhaglen bresennol ReAct, gyda thwf cyson dros y cyfnod 2000-2006, ac yna gwymp yn 2007 cyn cynnydd rhwng 2007 a 2008. Dros y cyfnod 2000-08 cynyddodd nifer y swyddi yn y gweithlu yng Nghymru o amcangyfrif o 1.252m i 1.396m (cynnydd o 11.5%, neu gyfradd twf blynyddol cyfartalog o tua 1.4%.

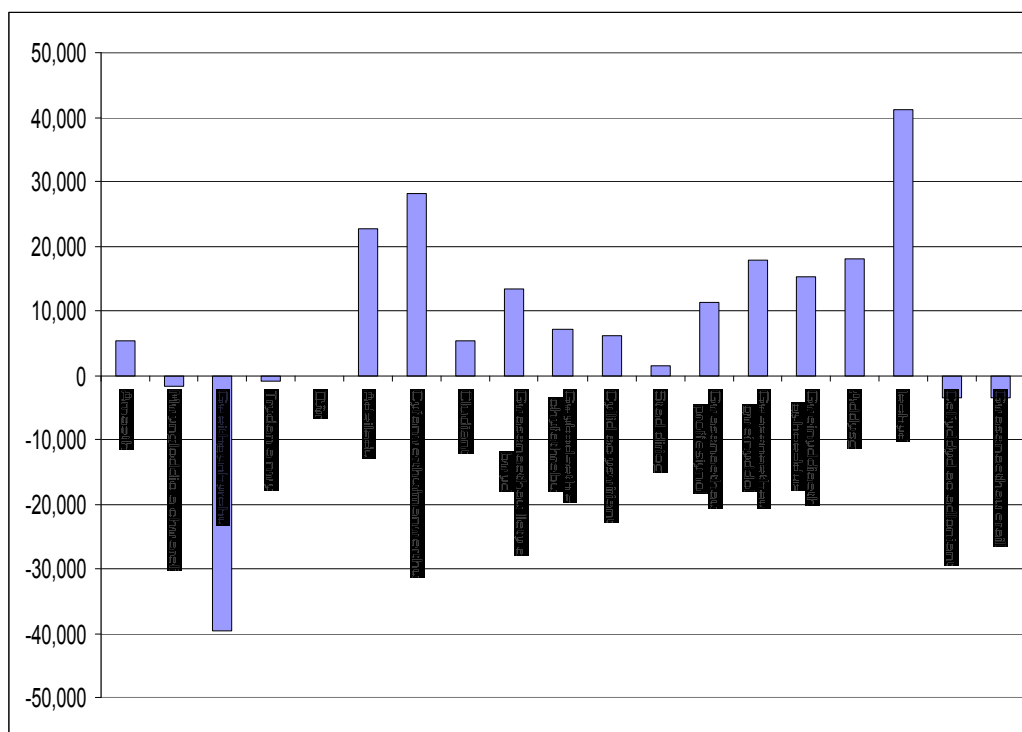
Ffigur A1.1: Cymru – Mynegai swyddi gweithlu (2000=100) Addaswyd yn dymhorol



Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol Poblogaeth, NOMISWEB

A1.4 Fodd bynnag, mae'n anochel fod patrwm cyffredinol twf mewn swyddi yn cuddio corddi sylweddol yn y farchnad lafur a pherfformiad amrywiol ar draws gwahanol sectorau, fel y dangosir yn Ffigur A1.2. Er y gwelwyd cynnydd o tua 144,000 o swyddi gweithlu yn y cyfnod 2000-2008, roedd patrymau'r enillion yn bell o fod yn unffurf. Y prif gollwr yn y cyfnod oedd gweithgynhyrchu, a gollodd 40,000 o swyddi gweithlu. Bu twf cryfach mewn swyddi gweithlu yn y sectorau iechyd, dosbarthu a manwerthu ac adeiladu.

Ffigur A1.2: Newidiadau sector mewn swyddi gweithlu yng Nghymru 2000-2008



Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol Poblogaeth; NOMISWEB

A1.5 Dengys Tabl A1.1 y bu newidiadau eraill yn y farchnad lafur yn ogystal â'r cynnydd yn nifer y swyddi yn economi Cymru. Cynyddodd y gyfradd gweithgaredd economaidd o 72.7% yn 2004-05 i 73.4% yn 2007-08, er i'r gyfran o'r boblogaeth 16-64 oed sy'n gyflogedig aros yn gyson ar tua 60%. Cynyddodd y gyfradd diweithdra (yn defnyddio'r mesur a gytunwyd yn rhyngwladol gan y Sefydliad Llafur Rhyngwladol) dros y

cyfnod rhwng 2004-05 i 2007-08 cyn y cynnydd mwy drwy'r argyfyngau ariannol.

Tabl A1.1 Cymru – Dangosyddion allweddol y farchnad lafur

	2004 /05	2005 /06	2006 /07	2007 /08	2008 /09	2009 /10
Cyfradd gweithgaredd economaidd – 16-64 oed	72.7	72.9	73.0	73.4	73.0	72.8
% 16-64 oed sy'n gyflogaeth	60.0	60.2	59.9	60.3	58.4	58.0
% 16-64 oed sy'n hunangyflogedig	8.5	8.4	8.4	8.5	8.4	8.2
Cyfradd diweithdra - 16-64 oed	4.9	5.3	5.5	5.6	7.8	8.3

Ffynhonnell: Arolwg Blyneddol Poblogaeth

A1.6 Ynghyd â newidiadau sylweddol yng nghyfansoddiad sector gweithlu, bu hefyd newidiadau yn ei gyfansoddiad galwedigaethol. Dengys Tabl A.1.2 fod newidiadau allweddol yn mynd i mewn i raglen ReAct yn 2008-09 yn gynnydd amlwg yn y gyfran o gyflogaeth y mae galwedigaethau proffesiynol a gwasanaethau personol yn cyfrif amdanynt. Yn rhannol mae hyn yn cysylltu gyda'r tueddiadau a ddynodwyd yn Ffigur 2.2. Yr un mor amlwg oedd y gostyngiad yn y canran o gyflogaeth mewn gweithwyr proses, cyfarpar a pheiriannau yn rhannol yn cysylltu gyda'r gostyngiad mewn rhagolygon gweithgynhyrchu dros y cyfnod.

Tabl A1.2: Cymru – Dosbarthiad cyflogaeth yn ôl swydd

	2004 /05	2005 /06	2006 /07	2007 /08	2008 /09	2009 /10
% mewn cyflogaeth						
Rheolwyr a swyddogion uwch	12.4	12.5	12.9	13.0	12.8	13.0
Galwedigaethau proffesiynol	10.8	11.3	11.2	11.8	12.0	12.5
Galwedigaethau proffesiynol a thechnegol cyswllt	13.3	13.4	13.5	13.6	13.7	14.5
Galwedigaethau gweinyddol ac ysgrifenyddol	12.3	12.0	11.4	11.2	11.0	10.8
Swyddi crefftiau sgilgar	12.6	12.4	13.0	12.3	12.5	12.2
Swyddi gwasanaeth personol	8.0	8.5	9.0	9.1	9.2	9.8
Gwerthu a gwasanaeth personol	8.4	8.3	8.1	7.9	7.9	7.6
Gweithwyr proses, cyfarpar a pheiriannau	9.5	8.9	8.8	8.8	8.0	7.3
Swyddi elfennol	12.5	12.5	11.9	12.2	12.5	11.8

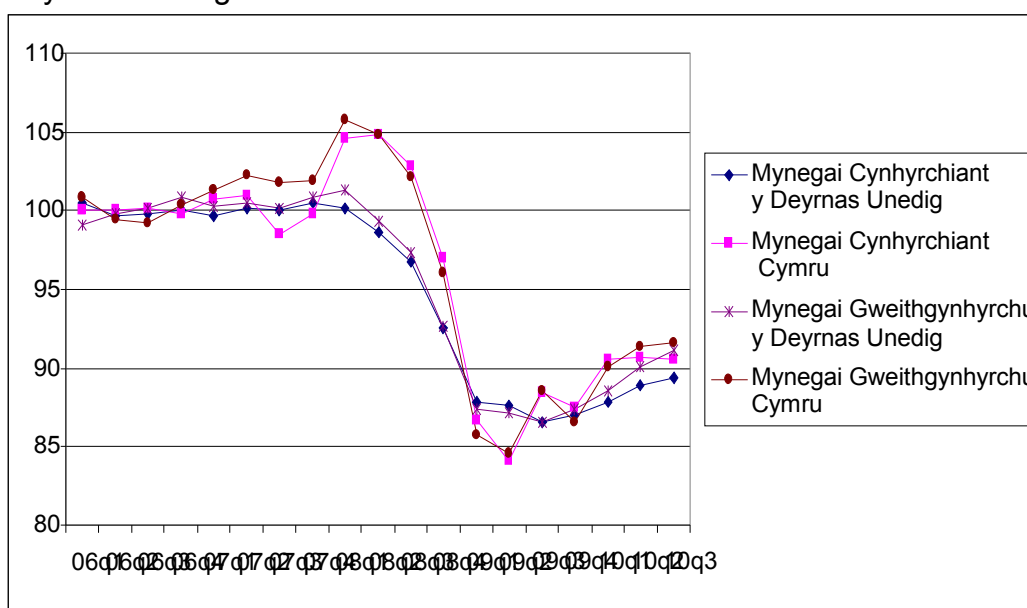
Ffynhonnell: NOMISWEB

A1.7 Bu newidiadau amlwg yn y farchnad lafur, a medrid dadlau bod hynny'n gwneud achos cryf dros raglen ReAct fel ffordd o sicrhau nad oedd gweithwyr heb sgiliau perthnasol a ddiswyddwyd yn methu gwneud y trosiant i gyfleoedd cyflogaeth newydd. Roedd y newidiadau'n cynnwys colli swyddi mewn gweithgynhyrchu hyd yn oed er bod sectorau eraill yn tyfu'n sydyn, newid sylweddol yn strwythur galwedigaethol economi Cymru ac ychydig o gynnydd mewn diweithdra, er y twf mewn swyddi.

Newidiadau ers 2008

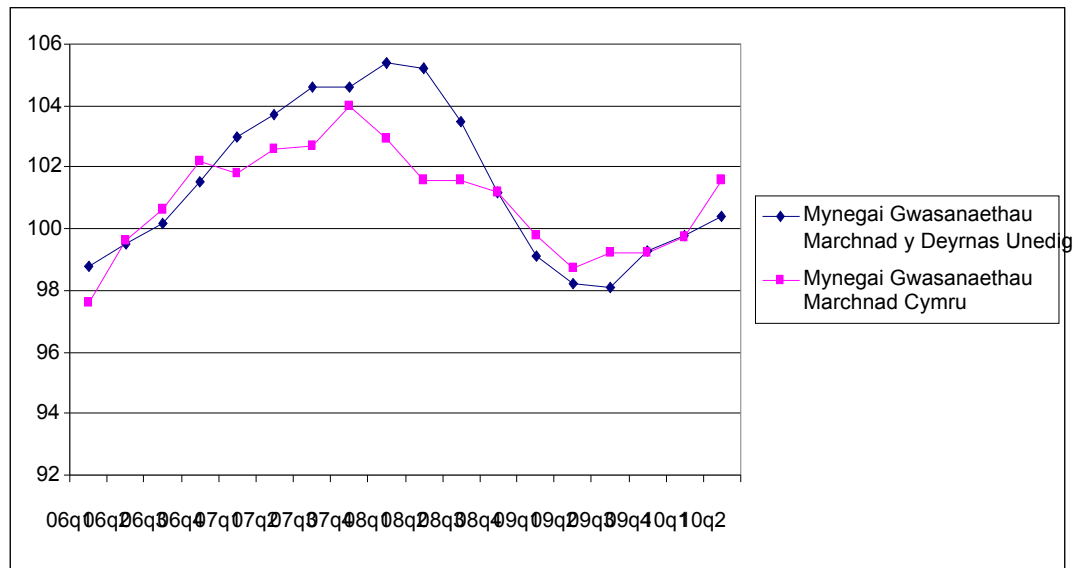
A1.8 Mae mynegeion Cymru ar gyfer gwasanaethau cynhyrchu a marchnad hefyd yn rhoi crynodeb defnyddiol o gynnydd rhanbarthol drwy'r dirwasgiad diweddar. Fel y nodwyd yn Ffigur A1.3, dechreuodd rhaglen bresennol ReAct yn agos at waelod y llithriad cyflym ym mynegai cynhyrchu Cymru, a ostyngodd gan 20 pwynt canran yn y flwyddyn hyd 2009Ch2, cyn adferiad graddol a arafodd wedyn yn ail hanner 2010. Mae'r mynegai o wasanaethau marchnad (Ffigur 2.4) yn dangos patrwm tebyg ond eto gydag ansicrwydd am nerth yr adferiad mewn gwasanaethau marchnad yng Nghymru yn 2010.

Ffigur A1.3: Tueddiadau diweddar ym mynegeion cynhyrchu Cymru a'r Deyrnas Unedig



Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol

Ffigur A1.4: Symudiadau diweddar ym mynegeion gwasanaethau marchnad Cymru a'r Deyrnas Unedig



Ffynhonnell: Swyddfa Ystadegau Gwladol ac Ystadegau Cymru

A1.9 Yn nhermau effaith y newidiadau hyn ar y farchnad lafur, dengys Tabl A.1 i'r dirwasgiad effeithio'n llawer gwaeth ar rai sectorau yng Nghymru nag eraill. Roedd blwyddyn gyntaf ReAct yn cyfateb gyda gostyngiad o 3.9% yn nifer y swyddi yn y gweithlu, gyda gostyngiad sydyn mewn adeiladu (17%) a gwasanaethau llety a bwyd (19.3%). Derbynnir bod angen peth gofal wrth ddehongli'r newidiadau hyn oherwydd y gall cyflogaeth mewn sectorau fel Llety a Bwyd fod yn gyfnewidiol iawn. Efallai bod y cynnydd a'r gostyngiadau canran ychydig yn gamarweiniol oherwydd nad ydynt yn datgelu maint y sectorau sylfaenol. Er enghraifft, gostyngodd swyddi gweithlu yn y sector iechyd gan 4.5% ond roedd hyn yn gyfartal â dros 9,000 o swyddi, ond gyda hyn yn cael ei wrthweithio yn rhannol gyda chynnydd yn y sector addysg. Yn y cyfnod 2009-2010 (rydym wedi cymryd mis Medi ym mhob un o'r blynnyddoedd hyn yn Nhabl A1.3), cofnodwyd cwmp sydyn mewn nifer fawr o sectorau ond twf cryfach mewn gwasanaethau llety a bwyd, a chyfrannodd y sector dosbarthu a manwerthu at gynnydd o 0.5% yng nghyfanswm nifer y swyddi yn y gweithlu.

- A1.10 Fodd bynnag, yn amlwg yn y cyfnod yma oedd colledion parhaus yn y sector gweithgynhyrchu. Yn wir mae'r data awgrymu i weithgynhyrchu golli bron 27,000 o swyddi yn y cyfnod dwy flynedd hyd fis Medi 2010.
- A1.11 O gymharu, fe wnaeth gwasanaethau heb fod yn y farchnad roi rhyw fath o darian cyflogaeth i Gymru drwy ddannedd y dirwasgiad. Mae gan Gymru gyfran uwch o swyddi mewn sectorau megis gweinyddiaeth gyhoeddus ac iechyd (amcangyfrif o 343,000 mewn cyflogaeth sector cyhoeddus yn 2010). Dengys Tabl A1.3 swyddi gweithlu yn ôl diwydiant. Fodd bynnag gan nad yw'r diwydiannau islaw yn dangos swyddi sector cyhoeddus/preifat, defnyddiwyd amcangyfrifon swyddogol y sector cyhoeddus⁵⁵ i asesu newidiadau yn y sector cyhoeddus. Dangosant i gyflogaeth yn y sector cyhoeddus yng Nghymru gynyddu gan 10,000 rhwng 2008 a 2009 (i raddau helaeth oherwydd y cafodd rhai banciau eu hailddosbarthu i'r sector cyhoeddus) cyn gostwng gan 3,000 rhwng 2009 a 2010.

⁵⁵ <http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/Product.asp?vlnk=13615>

Tabl A1.3: Cymru – tueddiadau diweddar mewn swyddi gweithlu (addaswyd yn dymhorol)

	2008	2009	2010	% Newid 08-09	% Newid 09-10
Amaethyddiaeth ac ati	35,100	34,000	33,500	-3.1	-1.5
Mwyngloddio a chwareli	2,100	2,100	1,600	0.0	-23.8
Gweithgynhyrchu	162,300	155,500	135,400	-4.2	-12.9
Trydan a nwy	4,600	4,000	4,800	-13.0	20.0
Dŵr	8,800	9,300	7,200	5.7	-22.6
Adeiladu	109,800	91,100	99,000	-17.0	8.7
Cyfanwerthu a manwerthu ac ati	222,100	206,000	234,900	-7.2	14.0
Cludiant	52,700	55,500	44,800	5.3	-19.3
Gwasanaethau llety a bwyd	95,400	77,000	112,800	-19.3	46.5
Gwybodaeth a chyfathrebu	29,100	28,900	20,400	-0.7	-29.4
Cyllid ac yswiriant	34,400	33,800	28,600	-1.7	-15.4
Stad diriog	12,000	14,600	13,900	21.7	-4.8
Gwasanaethau proffesiynol	56,200	55,700	51,200	-0.9	-8.1
Gwasanaethau gweinyddol	83,500	79,900	84,100	-4.3	5.3
Gweinyddiaeth gyhoeddus	94,700	91,300	90,800	-3.6	-0.5
Addysg	125,400	134,600	137,700	7.3	2.3
Iechyd	206,800	197,500	183,600	-4.5	-7.0
Celfyddyd ac adloniant	31,400	33,800	32,800	7.6	-3.0
Gwasanaethau eraill	29,400	36,700	31,400	24.8	-14.4
Cyfanswm	1,395,800	1,341,400	1,348,300	-3.9	0.5

Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol Poblogaeth

Nodyn: Data ar gyfer mis Medi ym mhob blwyddyn

A1.12 Yn nhermau diweithdra, bu cynnydd mawr yn ystod y cyfnod ym mesur yr Arolwg Gweithlu (Tabl A1.4) a nifer yr hawlwyr (Ffigur A1.5). Cyrhaeddodd cyflogaeth yr Arolwg Gweithlu ffigur amcanol o 123,000 neu gyfradd o 8.4% am y tri mis hyd fis Tachwedd 2010 (gwrywod 10.0%), tua 50,000 yn uwch na'r un cyfnod yn 2007, ar ôl cyrraedd brig o tua 9.1% yn 2010Ch2.

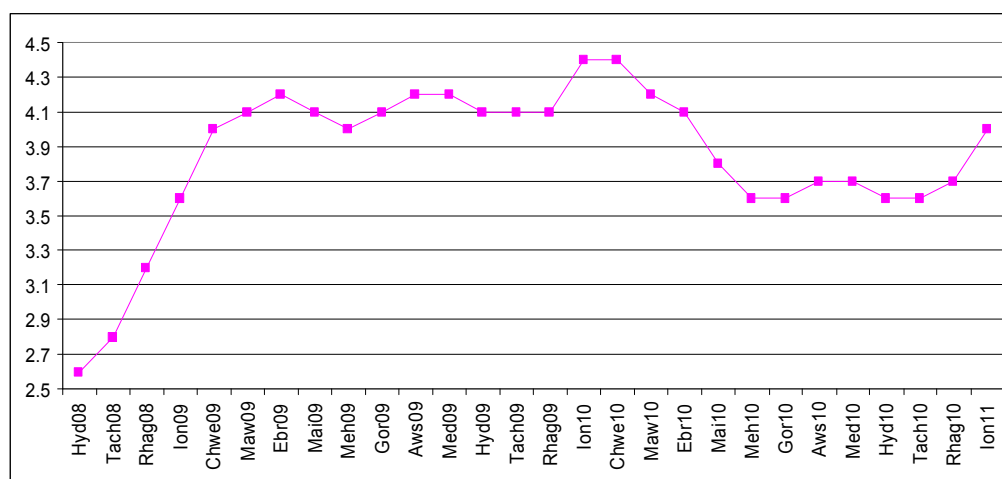
Tabl A1.4: Dangosyddion diweddar y farchnad lafur (16 a throsodd; addaswyd yn dymhorol). Cymru.

	Chwarter			
	Medi 2007 i Tach2007 000oedd	Medi 2008 i Tach 2008 000oedd	Medi 2009 i Tach 2009 000oedd	Medi 2010 i Tach 2010 000oedd
Lefel gweithgaredd economaidd	1,429	1,437	1,424	1,455
Lefel cyflogaeth	1,357	1,337	1,303	1,332
Lefel diweithdra	73	101	122	123
Cyfradd gweithgaredd economaidd	59.7	59.7	58.9	59.8
Cyfradd cyflogaeth	56.6	55.5	53.9	54.8
Cyfradd anweithgaredd economaidd	40.3	40.3	41.1	40.2

Ffynhonnell: Deillio o NOMISWEB

A1.13 Yn nhermau nifer yr hawlwr, ar ddechrau rhaglen ReAct roedd hyn yn 2.6% yn codi i 4.2% yn Ebrill 2009, cynnydd o 48,406 i 79,477 o hawlwr. Mae'n amlwg fod y data yma'n adlewyrchu peth amrywiad tymhorol ond gyda'r gyfradd yn cyrraedd brig newydd o 4.4% yn Ionawr a Chwefror 2010 cyn tueddiad ar i waered ar gyfer gweddill y flwyddyn. Fodd bynnag, roedd cyfraddau cyfrif hawlwr ar ddechrau 2011 yn dal i fod gryn dipyn yn uwch na rhai yn ystod chwarter olaf 2008.

Ffigur A1.5: Cyfraddau nifer hawlwr Cymru: Hydref 08 – Ionawr 11



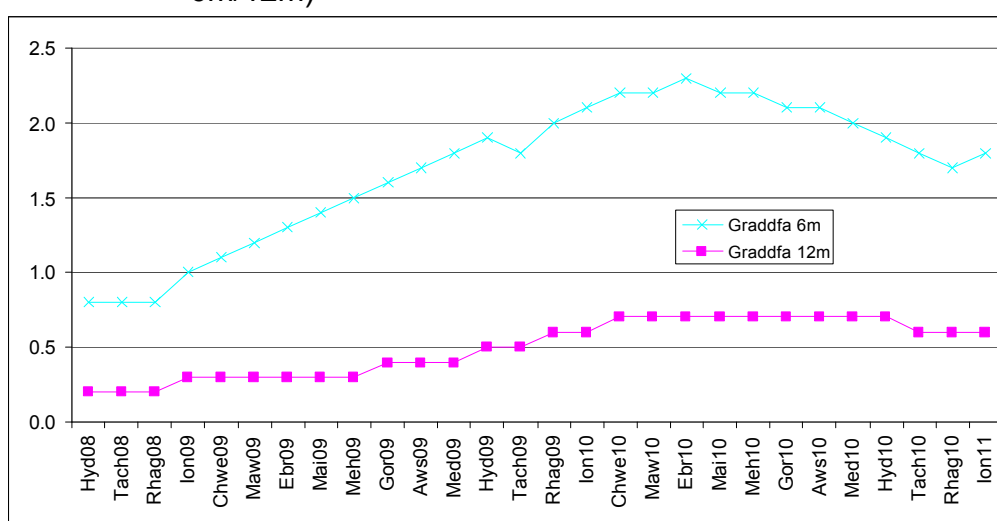
Nodyn: Cyfraddau'n seiliedig ar y boblogaeth breswyl 16-64.

Ffynhonnell: Deillio o NOMISWEB

A1.14 Fel y dengys Ffigur A1.6, mae diweithdra hirdymor hefyd wedi cynyddu, gyda nifer y rhai'n hawlio budd-daliadau am fwy na chwe mis

yn cynyddu'n gyflym rhwng Hydref 2008 ac Ebrill 2010. Mae hyn yn gynydd o 10,845 o hawlwr i 29,830 o hawlwr. Roedd wedyn dueddiad ar i waered ar gyfer hawlwr mwy na chwe mis hyd fis Rhagfyr 2010. Roedd y cynnydd yn y rhai a hawliodd am fwy na 12 mis yn llai difrifol, gyda thueddiad ar i fyny o ychydig dros 4,000 yn Hydref 2008 i ychydig dros 13,000 am lawer o 2010; roedd wedyn dueddiad ar i waered ym misoedd olaf 2010.

Ffigur A1.6: Cyfradd hawlwr Cymru (canrannau'n hawlio dros 6m/12m)

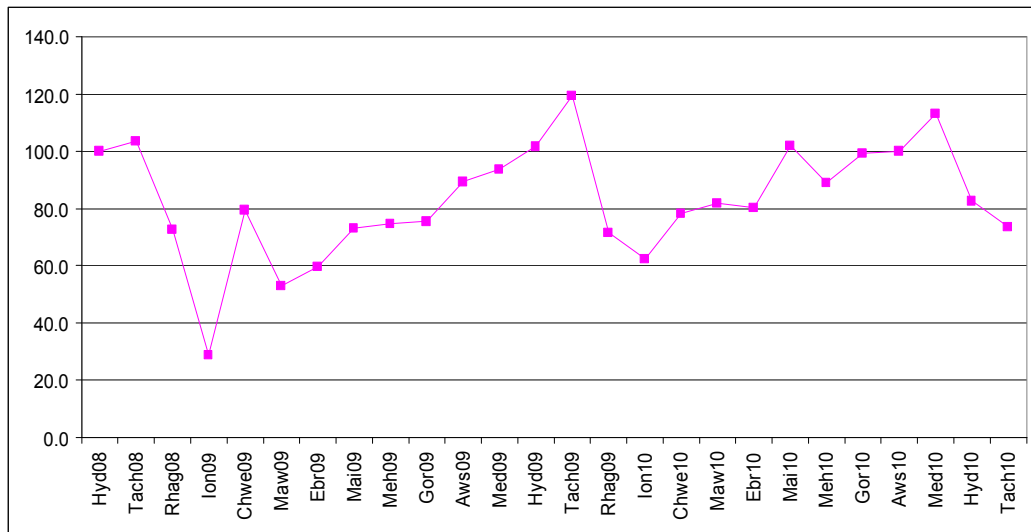


Nodyn: Cyfraddau wedi'u cyfrif yn defnyddio'r boblogaeth breswyl 16-64 oed.

Ffynhonnell: Cyfrif hawlwr o NOMISWEB

A1.15 Roedd y cynnydd mewn diweithdra yn y cyfnod hyd chwarter cyntaf 2009 hefyd yn cyfateb gyda gostyngiad yn y nifer o leoedd gwag a hysbyswyd, fel y dangosir yn Ffigur A1.7. Ym mis Hydref 2008 roedd 19,251 o swyddi gwag wedi'u hysbysu, a ostyngodd i 5,586 yn Ionawr 2009 gydag elfen gref o natur dymhorol yma wedi ei waethygu gan amodau economaidd gwael. Erbyn Hydref 2009 roedd y swyddi gwag a hysbyswyd yn agos i lefelau hydref 2008, ac erbyn Hydref 2010 roedd y nifer o swyddi gwag a hysbyswyd ychydig yn uwch na'r rhai yn Hydref 2008.

Ffigur A1.7: Cymru – Mynegai o swyddi gwag a hysbyswyd (Hydref 2008 – Rhagfyr 2010)



Ffynhonnell: Canolfan Byd Gwaith ; NOMISWEB

A1.16 Mae'n bwysig clymu'r tueddiadau marchnad lafur a ddatgelwyd yn yr adran yma i berfformiad economaidd cyffredinol Cymru. Effeithiodd y dirwasgiad yn fwy ar Gymru nag ar y Deyrnas Unedig yn ei chyfanrwydd yn ystod y cyfnod 2008 i 2010. Fodd bynnag, dengys data diweddaraf yr Arolwg Gweithlu (am y 3 mis hyd Ebrill 2011) fod y bwlch rhwng Cymru a'r Deyrnas Unedig yn nhermau anweithgaredd economaidd ar ei isaf ers y dechreuwyd cofnodion cymharol yn ôl; yn 1992 gyda'r bwlch yn y gyfradd cyflogaeth yr agosaf i'r isaf a fu erioed.

A1.17 Felly mae gweithredu rhaglen ReAct wedi cyd-daro gyda chyfnod o gynnydd sydyn mewn diweithdra a phrinder swyddi gwag, er bod rhai arwyddion y dychwelwyd yn fwy diweddar i amodau mwy sefydlog.

Tueddiadau mewn Hyfforddiant Cysylltiedig â Swydd

A1.18 Mae parhau i ennill sgiliau newydd yn hollbwysig i sicrhau bod unigolion yn parhau'n gyflogadwy a bod busnesau'n parhau'n hyfyw wrth i'r economi newid. Mae ReAct yn cefnogi cyfranogwyr i ddilyn hyfforddiant cysylltiedig â swydd, un ai dan eu stêm eu hunain ar ôl iddynt golli eu swyddi (drwy elfen VTS y rhaglen) neu'n fuan ar ôl

symud i swyddi newydd (drwy'r elfen ETS). Mae'r astudiaeth yma'n ymchwilio'r gwahaniaeth y mae cymorth ReAct yn ei wneud i ymddygiad hyfforddiant y rhai sy'n colli eu swyddi ac er mwyn rhoi cyd-destun ar gyfer hyn mae'n werth nodi ar lefel yr hyfforddiant sy'n digwydd o fewn y gweithlu ehangach.

A1.19 Mae llai o dystiolaeth o newidiadau sylweddol mewn blynyddoedd diweddar yn y gyfran o'r gweithlu sy'n manteisio o hyfforddiant cysylltiedig â swydd fel sy'n glir o Dabl A1.5 a Thabl A1.6 sy'n ystyried y gyfran o gyflogeion yn derbyn hyfforddiant dros y pedair wythnos flaenorol a'r 13 wythnos flaenorol yn eu tro. Yn gyffredinol derbyniwyd hyfforddiant gan gyfran uwch o rai'n gweithio mewn swyddi rheoli a phroffesiynol ac mewn sectorau gwasanaethau a'r sector cyhoeddus .

Tabl A1.5: Cymru – Cyfran cyflogeion a gafodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd – 4 wythnos ddiwethaf

	Hyd08- Med09	Ion09- Rha09	Ebr09- Maw10	Gor09- Meh10
% o'r holl oedolion a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf - 16-64 oed	9.5	9.6	9.7	9.6
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf – cyflogedig a hunangyflogedig 16-64 oed	14.1	14.3	14.5	14.3
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf - mewn swyddi rheoli a phroffesiynol	18.6	18.4	18.7	18.8
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf – diwydiannau gwasanaeth	16.0	16.2	16.1	15.9
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf – gwasanaethau preifat	11.5	11.9	11.6	11.4
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf – mewn cynhyrchu	9.3	9.3	9.7	9.9
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf – sector cyhoeddus	21.4	21.4	21.7	21.2
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 4 wythnos ddiwethaf – gweithio'n llawn-amser	14.1	14.3	14.6	14.7

Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol Poblogaeth

Tabl A1.6: Cymru - Cyfran cyflogeion a gafodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd - 13 wythnos ddiwethaf

	Hyd08- Med09	Ion09- Rha09	Ebr09- Maw10	Gor09- Meh10
% o'r holl oedolion a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf - 16-64 oed	19.1	19.0	18.7	18.6
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf – cyflogedig a hunangyflogedig 16-64 oed	28.5	28.5	28.1	27.9
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf – mewn swyddi rheoli a phroffesiynol	37.1	36.8	36.8	36.9
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf – diwydiannau gwasanaeth	31.3	31.4	30.8	30.6
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf – gwasanaethau preifat	22.1	22.4	21.3	20.7
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf – mewn cynhyrchu	20.2	20.0	20.5	20.9
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf – sector cyhoeddus	42.6	42.6	42.3	42.4
% o'r cyfan a dderbyniodd hyfforddiant cysylltiedig â swydd yn y 13 wythnos ddiwethaf – gweithio'n llawn-amser	29.4	29.3	29.1	29.0

Ffynhonnell: Arolwg Poblogaeth Blynyddol

Casgliadau am yr Hinsawdd Economaidd

A1.20 Gwelwyd newidiadau sylweddol yng nghyfansoddiad cyflogaeth yng Nghymru yn ystod y cyfnod y bu rhaglen ReAct yn gweithredu. Er bod chwarter cyntaf 2011 yn rhoi awgrymiadau o adferiad mwy cyson ar draws y Deyrnas Unedig, mae'r farchnad lafur yng Nghymru wedi newid yn sylweddol ers 2008 gyda gostyngiad sylweddol yn nifer y cyfleoedd yn y sector gweithgynhyrchu. Fodd bynnag, mae newid strwythurol yng nghyfansoddiad cyflogaeth yng Nghymru yn parhau, ac nid yw'r ffigurau a adroddir uchod mewn gwirionedd yn rhoi unrhyw beth yn fwy nag awgrym o'r colledion y medrid eu profi mewn rhannau o'r sector tu allan i'r farchnad dros y ddwy flynedd nesaf wrth i doriadau mewn gwariant sector cyhoeddus ddechrau brathu.