



RHIF YMCHWIL CYMDEITHASOL:

10/2021

DYDDIAD CYHOEDDI:

16/02/2021

Gwerthusiad o Brentisiaethau a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop 2015 i 2019: Adroddiad Terfynol

Gwerthusiad SHELL o Brentisiaethau 2015 i 2019: Adroddiad Terfynol

Rowan Foster, Mark Winterbotham, Aoife ni Luanaigh, Sam Morris,
Christabel Downing a Jonnie Felton, IFF Research



Adroddiad Ymchwil Llawn Foster, R; Winterbotham, M; Luanaigh, A; Morris, S; Downing, C; & Felton, F; IFF Research (2020) Gwerthusiad o Brentisiaethau a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop 2015 i 2019: Adroddiad Terfynol. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, Rhif Ymchwil Cymdeithasol 10/2021.

Ar gael ar: <https://llyw.cymru/gwerthusiad-or-rhaglen-brentisiaeth-adroddiad-terfynol>

Barn yr ymchwilydd a fynegir yn yr adroddiad hwn, nid barn Llywodraeth Cymru o anghenraid.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Enw: Hannah Davies

Adran: Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: Hannah.Davies018@llyw.cymru

Tabl cynnwys

Tabl cynnwys	1
Rhestr o ffigurau a thablau	2
Talfyriadau.....	4
Rhestr Termau.....	5
1. Crynodeb Gweithredol	6
2. Cyflwyniad	14
3. Cynllun y Rhaglen.....	23
4. Darpariaeth a Gweithrediad y Rhaglen	47
5. Perfformiad y Rhaglen	64
6. Effeithiau'r Rhaglen	91
7. Casgliadau.....	118
8. Argymhellion	127
Atodiad A – Model Rhesymeg y Rhaglen Brentisiaethau	131
Atodiad B – Cyfrifo'r targedau	132
Atodiad C – Canlyniadau Atchweliad yr Asesiad o Effaith Lawn	135

Rhestr o ffigurau a thablau

Ffigur 3.1	Y gyfran o reffeniw darparwyr sy'n dod o'r ddarpariaeth brentisiaethau yng Nghymru.....	28
Ffigur 3.2	Hyder y darparwyr y bydd y prentisiaethau'n parhau'n hyfyw, a chynlluniau i barhau i'w darparu.....	29
Ffigur 3.3	Barn darparwyr am y prosesau contractio sy'n rhan o'r ddarpariaeth brentisiaethau	30
Ffigur 3.4	Barn darparwyr am lefel anhawster gweithredu gofynion / polisiau amrywiol yn ymwneud â phrentisiaethau.....	32
Ffigur 3.5	Cysylltiad darparwyr â sefydliadau llywodraethol ynghylch prentisiaethau.....	33
Ffigur 3.6	A gafodd prentisiaid eu recriwtio'n benodol neu a oeddent yn weithwyr cyfredol	34
Ffigur 3.7	I ba raddau oedd strwythur a hyd y prentisiaethau'n cyfateb ag anghenion y cyflogwyr, yn gyffredinol a fesul lefel a ddarparwyd.....	36
Ffigur 3.8	I ba raddau mae argaeledd a chynnwys prentisiaeth yn addas i gyflogwyr	38
Ffigur 3.9	Gwelliannau a awgrymwyd gan gyflogwyr i'r Rhaglen Brentisiaethau (digymell)	44
Ffigur 4.1	Y gyfran o ddarparwyr sy'n cyfathrebu â sefydliadau a defnyddioldeb yr ymgysylltiad hwn	49
Ffigur 4.2	Y gyfran o gyflogwyr sydd wedi clywed am wahanol fathau o brentisiaethau / opsiynau	53
Ffigur 4.3	Y gyfran o ddarparwyr hyfforddiant oedd yn cynnig gwasanaethau i gyflogwyr cleientiaid	56
Ffigur 4.4	I ba raddau oedd y brentisiaeth yn cyfateb â disgwyliad y prentis	59
Ffigur 5.1	Y ddarpariaeth brentisiaethau gyffredinol, wedi ei mynegi yn nhermau'r cofrestriadau bob mis, o'i gymharu â tharged ESF.....	66
Ffigur 5.2	Nifer y prentisiaethau: y cynnydd tuag at y targedau yng Nghynllun Busnes ESF	67
Ffigur 5.3	Nifer y prentisiaethau: cymharu'r nifer a gychwynwyd ar gyfartaledd fesul mis gyda thargedau Cynllun Busnes ESF i bob un o Weithrediadau Penodol ESF .	68
Ffigur 5.4	Targed: Cyfraddau cyflawniad y fframwaith Framework achievement rates.....	69
Tabl 5.1	Y cyfraddau cyflawniad fesul Maes Pwnc Sector, rhwng Ebrill 2015 a Gorffennaf 2019	70
Ffigur 5.5	Y canran o gofrestriadau ar brentisiaethau ar bob lefel, dros amser	71
Ffigur 5.6	Y canran o gofrestriadau ar brentisiaethau yn y sectorau STEM, dros amser...	72

Ffigur 5.7	Y nifer absoliwt o gofrestriadau ar brentisiaethau ymhob grŵp oedran, dros amser (mae'r coch yn dangos gostyngiad absoliwt mewn niferoedd).....	74
Ffigur 5.8	Y canran o gofrestriadau ar brentisiaethau ymysg prentisiaid hŷn ac iau, o'i gymharu â thargedau Cynllun Busnes ESF.....	75
Ffigur 5.9	Y targed: Dysgwyr oedd yn dweud bod ganddynt gyfrifoldebau gofal plant: fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel.....	76
Ffigur 5.10	Y targed: Dysgwyr sy'n eu hystyried eu hunain yn ferched: fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel.....	77
Tabl 5.3	Cyfraddau cyflawniad fesul Maes Pwnc Sector, o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019.....	79
Tabl 5.4	Cydbwysedd ar sail rhyw yn ôl lefel y brentisiaeth.....	80
Ffigur 5.11	Y targed: dysgwyr sy'n arddel yr ethnigrwydd a ddosberthir fel BAME: fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel.....	81
Ffigur 5.12	Y targed: dysgwyr a ddywedodd bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel.....	82
Ffigur 5.13	Prentisiaethau: y dywedodd y darparwyr eu bod yn cael eu darparu drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel.....	85
Tabl 5.5	Prentisiaethau dwyieithog neu gyfrwng Cymraeg fesul Maes Pwnc Sector, o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019	86
Ffigur 5.14	Targedau canran i'r rhaglenni cyfan sydd i'w cael mewn cynlluniau busnes: crynodeb o'r canlyniadau.....	89
Ffigur 6.1	Barn cyflogwyr am effaith y Rhaglen ar y prentisiaid y maent yn eu cyflogi (digymell).....	94
Ffigur 6.2	Barn y dysgwyr am effaith eu prentisiaeth ar eu gyrfa, ansawdd eu bywydau a'u hyder yn eu galluedd eu hunain.....	95
Tabl 6.1	Amcangyfrifiad o effaith y Rhaglen Brentisiaethau ar bob canlyniad	99
Ffigur 6.3	Sut ddisgrifiodd y cyflogwyr effaith y Rhaglen ar eu busnes a'r diwydiant ehangach.....	105
Ffigur 6.4	Y dulliau y byddai cyflogwyr wedi eu defnyddio i recriwtio staff newydd heb y Rhaglen Brentisiaethau (cymhellwyd)	107
Ffigur 6.5	Barn y darparwyr hyfforddiant am rôl y Rhaglen Brentisiaeth mewn cynyddu neu hybu'r iaith Gymraeg, prif ffrydio'r rhywiau a niferoedd BAME	113
Ffigur 6.6	Barn y darparwyr hyfforddiant am rôl y Rhaglen Brentisiaethau o ran hyrwyddo datblygiad cynaliadwy a gostwng eithrio cymdeithasol.....	115

Talfyriadau

Y talfyriad	Y term llawn
AP	Amcan Penodol (ESF)
BAME	Pobl Dduon ac Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
CITB	Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu
DU	Y Deyrnas Unedig
EDMS	System Rheoli Cronfeydd Data Ewropeaidd
EPF	Fframwaith Blaenoriaethau Economaidd (Cronfa Gymdeithasol Ewrop)
EPS	Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
ESW	Sgiliau Hanfodol Cymru
JCP	Canolfan Byd Gwaith
LIC	Llywodraeth Cymru
LLWR	Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru
LMI	Gwybodaeth am y Farchnad Lafur
NEET	Pobl nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant
NTfW	Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru
NUTS	Enwau Unedau Tiriogaethol at Ddibenion Ystadegaeth
RSP	Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol
SHELL	Sgiliau, Addysg Uwch a Dysgu Gydol Oes
SSC	Cyngor Sgiliau Sector
STEM	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg
WBL	Dysgu Seiliedig ar Waith
WEFO	Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru
UE	Yr Undeb Ewropeaidd

Rhestr Termau

Term	Diffiniad
Prentisiaeth	Fframwaith ar gyfer Dysgu Seiliedig ar Waith, sy'n cynnwys nifer o gymwysterau sydd, o'u cymryd gyda'i gilydd yn darparu sgiliau a chymwysterau sy'n briodol ar gyfer rôl neu rolau swydd. Darperir hyn i weithiwr cyflogedig, drwy gyfuniad o ddysgu yn y gweithle a dysgu gyda darparwr hyfforddiant. Mae bod yn brentis yn golygu bod gennych swydd sy'n cynnwys ennill cymwysterau cydnabyddedig a sgiliau hanfodol tra byddwch yn gweithio ac yn ennill cyflog.
Ardoll Brentisiaethau	Mae'r Ardoll Brentisiaethau yn ardoll ar gyflogwyr drwy'r DU gyfan a ddaeth yn weithredol ym mis Ebrill 2017. Mae rheidrwydd ar gyflogwyr sydd â bil cyflog blyneddol o £3 miliwn neu fwy i dalu'r Ardoll, sy'n cyfateb â 0.5% o fil cyflogau cyflogwr.
EDMS	Y System Rheoli Cronfeydd Data Ewropeaidd; cronfa ddata sy'n tynnu at ei gilydd yr wybodaeth sy'n angenrheidiol i dynnu ariannu Ewropeaidd i lawr yng Nghymru (gwelwch Atodiad B i gael rhagor o fanylion)
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop; un o gronfeydd buddsoddi'r UE sy'n cefnogi addysg – a phrosiectau sy'n gysylltiedig â chyflogaeth ar draws yr UE.
ESW	Sgiliau Hanfodol Cymru; cyfres o gymwysterau a luniwyd i asesu'r ystod o sgiliau sydd eu hangen ar ddysgwyr ar gyfer llwyddo mewn dysgu, cyflogaeth a bywyd. Maen nhw'n darparu un ysgol gynnydd, yn rhychwantu chwe lefel ac yn cynnwys cymwysterau mewn rhif, cyfathrebu, llythrennedd digidol a chyflogadwyedd.
LLWR	Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru; cronfa ddata sy'n cofnodi manylion yr holl ddysgu Addysg Bellach a ariennir gan Lywodraeth Cymru sy'n digwydd yng Nghymru, gan gynnwys Dysgu Seiliedig ar Waith fel prentisiaethau (gwelwch Atodiad B i gael mwy o fanylion)
RSP	Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol; grŵp o dri chorff rhanbarthol yng Nghymru, gan gynnwys cynrychiolaeth o'r llywodraeth, cyflogwyr a darparwyr dysgu, sydd â'r dasg o bennu anghenion sgiliau rhanbarthol.
WBL	Dysgu Seiliedig ar Waith; gweithwyr yn derbyn hyfforddiant sy'n arwain at gymwysterau trosglwyddadwy cydnabyddedig yng nghyd-destun y gweithle, gyda chydysyniad a/neu gyfranogaeth y cyflogwr, gan gynnwys prentisiaethau.

1. Crynodeb Gweithredol

Y Cefndir

- 1.1 Yn 2015, sicrhodd Llywodraeth Cymru arian gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) i gefnogi rhan o ddarpariaeth ei Rhaglen Brentisiaethau sy'n cynnwys pedwar gweithrediad ESF ledled Cymru ar gyfer y cyfnod o fis Ionawr 2015 i fis Mawrth 2019, a gafodd ei estyn wedyn hyd 2023. Dyfarnwyd arian i bedwar prosiect o dan ddau o Amcanion Penodol (AP) ESF yn Echel Blaenoriaeth 2 (Sgiliau ar gyfer Twf):
- **Amcan Penodol 1 (AP1):** Cynyddu lefelau sgiliau, gan gynnwys sgiliau sy'n berthnasol i waith, y rhai yn y gweithlu sydd â sgiliau isel os o gwbl;
 - **Amcan Penodol 2 (AP2):** Cynyddu nifer y bobl yn y gweithlu sydd â sgiliau technegol a phenodol i waith ar lefel ganolraddol ac uwch.
- 1.2 Mae'r amcanion hyn wedi eu rhannu ymhellach yn ddau ranbarth NUTS2¹ a ddynodwyd gan yr Undeb Ewropeaidd, sef Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, a Dwyrain Cymru. Asesir y perfformiad yn erbyn yr amcanion hyn mewn perthynas â'r targedau a osodwyd ar gyfer y Rhaglen Brentisiaethau yng Nghynlluniau Busnes ESF (Ionawr 2015, fe'u hadolygir yn rheolaidd). Ar gyfer targedau sy'n ymwneud â nifer gyfan y prentisiaid, gosodir targedau absoliwt mewn perthynas â nifer y cofrestriadau. O ran y targedau ar gyfer cyfranogaeth mewn prentisiaethau ymysg is-grwpiau, neu ar gyfer canlyniadau prentisiaethau, mynegir y rhain yn nhermau canrannau o brentisiaid. Dylid nodi bod canfyddiadau'r adroddiad hwn felly'n canolbwyntio ar brentisiaid a ariennir gan y rhaglen ESF, ac nid yw'r data a'r canfyddiadau'n cynnwys prentisiaid nad ydynt yn cael eu hariannu gan fentrau ESF.
- 1.3 Mae'r adroddiad yn nodi'r canfyddiadau a gafwyd o werthusiad a wnaed o'r Rhaglen Brentisiaethau, ar gyfer y Prentisiaethau hynny a redwyd rhwng Ionawr 2015 a Mawrth 2019. Nod y gwerthusiad oedd asesu effeithioldeb, effeithlonrwydd ac effaith y Rhaglen dros y cyfnod hwnnw. Roedd ffocws y gwerthusiad ar berfformiad ac effaith y Rhaglen, gyda rhywfaint o adolygiad o'r prosesau dylunio a darparu. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi sut y perfformiodd y Rhaglen wrth gael ei gweithredu, barn y dysgwyr, darparwyr, cyflogwyr a rhanddeiliaid ynglŷn â pha mor dda y cafodd ei darparu, a'r effaith y mae'r Rhaglen wedi'i chael arnyn nhw.

¹ Mae rhanbarthau NUTS2 (Enwau Unedau Tiriogaethol at Ddibenion Ystadegaeth Lefel 2) yn ardaloedd daearyddol a enwir gan yr Undeb Ewropeaidd (UE), ac a ddefnyddir i gynllunio a monitro nifer o fentrau'r UE.

Methodoleg

- 1.4 Cafodd y gwerthusiad wedi'i seilio ar ystod o ffynonellau gwybodaeth, gan gynnwys ymchwil cynradd gyda dysgwyr, darparwyr hyfforddiant a rhanddeiliaid, yn ogystal â data eilaidd, sydd wedi eu crynhoi ym Mhennod 2 yr adroddiad. Roedd y rhanddeiliaid a fu'n cymryd rhan yn yr ymchwil cynradd hwn yn cynnwys cyrff cyhoeddus, ffederasiynau hyfforddiant, sefydliadau trydydd sector, a chyrrff cynrychioli darparwyr hyfforddiant a chyflogwyr, yn ogystal â swyddogion polisi Llywodraeth Cymru.

Cynllun y Rhaglen: Gweinyddiaeth a Chomisiynu

- 1.5 Cafodd y polisi ar brentisiaethau yng Nghymru ei ddiweddarau ddiwethaf ym mis Chwefror 2017, yn y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau² (*'Cysoni'r model Prentisiaethau ag anghenion economi Cymru'*). Mae crynodeb o bolisïau Llywodraeth Cymru ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn ym Mhennod 3.
- 1.6 Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid a darparwyr a gymerodd ran mewn cyfweiliadau ansoddol yn teimlo bod y broses ar gyfer comisiynu'r Rhaglen Brentisiaethau 2015-2019 yn gadarn, yn deg a thryloyw, er ei bod yn hir ac yn gofyn llawer o adnoddau. Fodd bynnag, roedd yr ansicrwydd ynglŷn â'r broses fidio'n fater difrifol i ddarparwyr lle'r oedd prentisiaethau'n cyfrif am gyfran fawr o'u busnes cyffredinol.
- 1.7 Roedd gan ddarparwyr hefyd bryderon am gyflwyniad rhai o'r mentrau newydd. Beirniadwyd cyflwyniad Sgiliau Hanfodol Cymru (ESW) yn arbennig. Roedd y cyfweiliadau manwl gyda darparwyr yn awgrymu bod nifer ohonynt wedi ei chael hi'n anodd gwneud y newidiadau i'w harferion gweithio o fewn y cyllidebau a luniwyd cyn cyflwyniad yr ESW.

Cynllun y Rhaglen: Strwythur a Hyd

- 1.8 Cafwyd sylwadau cadarnhaol yn arolwg y cyflogwyr am strwythur a hyd y prentisiaethau; roedd tri chwarter (75%) y cyflogwyr yn teimlo bod y strwythur a'r hyd yn addas i'w hanghenion. Roedd nifer o'r cyflogwyr a gymerodd ran yn y cyfweiliadau manwl o blaid y drefn lle'r oedd prentisiaethau'n arwain at gymwysterau achrededig, er mwyn gwarantu bod prentisiaid wedi derbyn hyfforddiant digonol ac i'w galluogi i symud ymlaen i rolau lefel uwch o fewn y busnes. Yn gyffredinol, dywedodd y dysgwyr a gyfwelwyd bod y strwythur a'r hyd yn addas i'w hanghenion.

² Llywodraeth Cymru. (2017). *Cynllun Polisi Prentisiaethau: Cysoni'r model Prentisiaethau ag anghenion economi Cymru*. Chwefror 2017. Ar gael ar: <https://gov.wales/apprenticeships-skills-policy-plan/>

Cynllun y Rhaglen: Pynciau, Lefelau a Chwricwlwm

- 1.9 Ar y cyfan, roedd y cyflogwyr a atebodd yr arolwg yn fodlon gyda'r amrywiaeth o feysydd pwnc a lefelau oedd ar gael (73%), a gyda chynnwys y fframweithiau (76%). Roedd y mwyafrif yn teimlo bod y symudiad tuag at brentisiaethau STEM yn gadarnhaol i economi Cymru, ond roedd busnesau nad oeddent yn cynnig pynciau STEM yn bryderus y gallai'r prentisiaethau a gynigiant golli eu blaenoriaeth.

Cynllun y Rhaglen: prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog

- 1.10 Roedd rhanddeiliaid ac, i raddau llai, ddarparwyr yn hynod o gefnogol o'r polisi o gyflwyno prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog. Roedd y cyflogwyr a gyfwelwyd yn weddol gadarnhaol, er bod y rheiny oedd â'r diddordeb mwyaf yn gwsmeriaid neu'n gleientiaid oedd yn siarad yr iaith, ac roedd hi'n ymddangos mai dim ond nifer isel oedd yn gwybod bod cymwysterau cyfrwng Cymraeg ar gael.

Cynllun y Rhaglen: Yr Ardoll Brentisiaethau³

- 1.11 Yn gyffredinol, roedd rhanddeiliaid yn teimlo bod Treth Ardoll Brentisiaethau Llywodraeth y DU wedi cynyddu'r galw gan gyflogwyr am brentisiaethau. Roedd rhai darparwyr yn bryderus ynglŷn â'r tensiwn rhwng galwadau'r cyflogwyr oedd yn talu ardollau, a'u goblygiad cytundebol i roi ffocws ar lwybrau blaenoriaeth a symud i ffwrdd oddi wrth ddarpariaeth Lefel 2.

Cynllun y Rhaglen: Meysydd i'w Gwella

- 1.12 Roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo mai un gwelliant allweddol fyddai hwyluso llwybrau cynnydd gwell i brentisiaethau drwy eu cysylltu ar draws y gwahanol lefelau. Byddai hyn yn annog prentisiaid, cyflogwyr a darparwyr i weld y Rhaglen mewn ffordd fwy cyfannol ac edrych arni mewn ffordd debyg i gymwysterau academiaidd. Roedd rhai o'r rhanddeiliaid a darparwyr eraill a gyfwelwyd yn teimlo y byddai modd sicrhau parch cydradd i brentisiaethau a phrifysgolion drwy weithio gyda chynghorwyr gyrfaedd, disgyblion ysgol ac, yn ehangach, gyda phobl ifanc a rhieni.
- 1.13 Wrth iddynt ateb yr arolwg, gwelwyd bod blaenoriaethau'r darparwyr yn ymwneud yn amlach â gweinyddiad y Rhaglen; a'r ymateb mwyaf poblogaidd o bell ffordd pan

³ Mae'r Ardoll Brentisiaethau'n ardoll ar gyflogwyr drwy'r DU gyfan a ddaeth yn weithredol ym mis Ebrill 2017. Mae cyflogwyr gyda bil cyflogau blyneddol o £3m neu fwy yn talu'r Ardoll, sy'n gyfatebol â 0.5% o fil cyflog y cyflogwr.

ofynnwyd iddynt pa welliannau y bydden nhw'n hoffi eu gweld oedd bod cynllun y gofynion gan ESW yn cael eu hail asesu (30%).

Darpariaeth a Gweithrediad y Rhaglen: Partneriaethau a Hyrwyddo

- 1.14 Yn gyffredinol, roedd barn yr ymatebwyr yn gadarnhaol am y berthynas rhwng y sefydliadau oedd yn ymwneud â darparu'r Rhaglen Brentisiaethau. Roedd y rhanddeiliaid yn fodlon gyda'r strwythurau oedd wedi esblygu (neu gael eu creu) i hwyluso cyfathrebiad rhwng y sefydliadau oedd yn darparu prentisiaethau.
- 1.15 Roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo y gallai Llywodraeth Cymru wneud mwy i gryfhau ei pherthynas â chyflogwyr. Roedd y berthynas rhwng y cyflogwyr a'r darparwyr yn gryf; ond roedd hi'n her o hyd i ddarbwylllo cyflogwyr i gymryd rhan yn y Rhaglen yn y lle cyntaf.
- 1.16 Yn y cyfweiliadau ansoddol, roedd cyflogwyr yn dweud yn aml mai'r unig ffynhonnell wybodaeth roeddent yn ymgynghori â hwy am brentisiaethau oedd darparwyr hyfforddiant lleol. Er bod cyflogwyr yn ymddangos yn wybodus iawn am yr hyn yr oedd angen iddynt ei wneud i helpu eu prentisiaid cyfredol, roedd tystiolaeth i ddangos bod bylchau gwybodaeth ymysg rhai cyflogwyr o ran yr amrywiaeth o brentisiaethau oedd ar gael, ac atgyfnerthwyd hynny gan y cyfweiliadau â rhanddeiliaid.
- 1.17 Roedd hi'n elfen gyffredin bod y darparwyr yn teimlo y dylai Llywodraeth Cymru wneud rhagor ar lefel genedlaethol i hyrwyddo prentisiaethau i bob cynulleidfia. Ond, roedd rhai rhanddeiliaid yn weddol feirniadol o ddarparwyr yn y maes hwn ac yn teimlo y dylent gymryd mwy o gyfrifoldeb am hyrwyddo prentisiaethau

Darpariaeth a Gweithrediad y Rhaglen: Perfformiad y darparwr

- 1.18 Roedd bron i dri chwarter (72%) y cyflogwyr yn gadarnhaol am eu prif ddarparwr prentisiaethau, gan roi 4 neu 5 allan o bump iddynt ar y brif lefel. Yn gyffredinol, roedd y mwyafrif llethol o brentisiaid a arolygwyd yn fodlon gyda'u darparwr hyfforddiant (88%) a'u cyflogwr (85%).
- 1.19 Roedd gan y rhanddeiliaid o fewn a thu allan i Lywodraeth Cymru a gyfwelwyd ar gyfer yr ymchwil farn gymysg am ddarparwyr hyfforddiant. Er bod y mwyafrif o'r ymatebwyr hyn yn teimlo, yn gyffredinol, bod y darparwyr hyfforddiant yn ateb gofynion y Rhaglen, roedd rhai'n credu bod meysydd o'r ddarpariaeth – ansawdd yr addysgu a'r ymgysylltiad â chyflogwyr – yn anghyson.

Darpariaeth a Gweithrediad y Rhaglen: Rhwystrau i'r ddarpariaeth

- 1.20 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr (86%) yn teimlo ei bod hi'n debygol y byddent yn parhau i ddarparu prentisiaethau yn y dyfodol, gyda bron i ddwy ran o dair o'r cyflogwyr hyn (64%) yn dweud ei bod hi'n debygol y byddent yn *cynyddu* nifer y prentisiaethau y maent yn eu darparu.
- 1.21 Dywedodd ychydig dros chwarter y darparwyr hyfforddiant eu bod wedi wynebu rhwystrau wrth geisio sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau (27%), recriwtio mwy o brentisiaid gydag anableddau neu anawsterau dysgu (12%) neu fwy o bobl o leiafrifoedd ethnig (14%). Dywedodd mwy na hanner y cyflogwyr (56%) nad oedd cydbwysedd rhwng y rhywiau ymysg eu prentisiaid; fel arfer roedden nhw'n teimlo mai'r rheswm am hyn oedd natur y sector/diwydiant (49%). Roedd llawer llai ohonynt wedi sôn am anawsterau gyda chyflogi prentisiaid gydag anableddau neu anawsterau dysgu (12%). Dywedodd bron i hanner y rhain (48%) mai'r rheswm am hyn oedd nad oedd y rolau i brentisiaid yn eu sefydliad hwy'n addas i unigolion gydag anableddau.
- 1.22 Roedd llawer o'r darparwyr hyfforddiant (66%) wedi wynebu rhwystrau mewn perthynas â darparu prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, a byddent yn esbonio hyn fel arfer drwy ddweud bod prinder staff oedd yn siarad Cymraeg (60%). Roedd rhai rhanddeiliaid yn dadlau nad oedd darparwyr dysgu'n creu digon o gyfleoedd ar gyfer dysgu dwyieithog, ar sail y camsyniad bod y galw'n isel. Roedd yr hyn a ganfuwyd mewn cyfweiliadau â chyflogwyr yn awgrymu bod yr ymwybyddiaeth yn gyfyngedig yn y grŵp hwn, gyda nifer ohonynt yn ymateb i gwestiynau fel petai prentisiaethau cyfrwng Cymraeg neu ddwyieithog heb ddod ar gael eto.

Perfformiad y Rhaglen:

- 1.23 Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid a'r cyflogwyr yn fodlon gyda'r ffordd yr oedd y rhaglen yn perfformio. Roedd y targedau oedd heb eu cyflawni ar lefel gyflawn yn ymwneud â'r cydbwysedd rhwng y rhywiau a'r gyfran o ddysgwyr gydag anabledd neu gyflwr iechyd oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio, ond dim ond o nifer fechan y methwyd y targedau hyn. Methwyd y targedau AP1 a AP2 ar wahân i ddysgwyr iau o nifer fawr; ond y rheswm pennaf am hynny oedd cyflwyniad y Prentisiaethau pob oed, nas rhagwelwyd ar yr adeg pan osodwyd y targedau amser. Er hynny, mae'n nodedig bod y nifer absoliwt o ddysgwyr 19 i 24 oed wedi bod yn gostwng ers 2015, a bod y nifer dan 19 oed wedi cynyddu o ddim ond 9%.

- 1.24 Mae'n debyg bod gan y gostyngiad hwn mewn dysgwyr iau ryw gysylltiad â'r ffaith y methwyd y targedau - o ymylon sylweddol - ar gyfer nifer y prentisiaethau yng Ngweithredu Strategol 1 yn Nwyrain Cymru a Gorllewin Cymru a'r Cymoedd. Mae'r Gweithredu Strategol hwn yn ymwneud yn bennaf â dysgu ar Lefel 2 (82% o'r holl brentisiaethau yn GS1) - rhaglenni sy'n tueddu i gael eu dewis gan ddysgwyr iau. Nid yw'r gostyngiad mewn prentisiaethau Lefel 2 a welwyd ymysg dysgwyr iau na 25 yn cael ei wrthbwysu gan unrhyw gynnydd yn y defnydd o brentisiaethau Lefel 3 ymysg yr un grŵp.
- 1.25 Yn gyffredinol, fodd bynnag, ystyriwyd bod y rhaglen yn rhoi gwerth da am arian i randdeiliaid a chyflogwyr fel ei gilydd, er bod strwythurau gweinyddol cymhleth yn amharu ar hynny i rai cyflogwyr a darparwyr.
- 1.26 Roedd rhai darparwyr yn teimlo y dylai'r targedau a osodir fod ag arlliw mwy daearyddol a sectoraidd. Gellid dadlau bod angen addasu rhai targedau (cyfranogaeth BAME, a phrentisiaethau cyfrwng Cymraeg yn arbennig) er mwyn rhoi ystyriaeth i gyfansoddiad demograffig yr ardal y mae'r targed yn ymwneud â hi.
- 1.27 O ran y mannau lle gellid gwella, mae'r ffaith fod amrywiaeth eang yn y perfformiad rhwng gwahanol Feysydd Pwnc Sector yn awgrymu y gallai mentrau sydd wedi eu teilwra'n benodol i sectorau unigol fod yn gynhyrchol. Efallai y gellid cyfiawnhau gwneud rhagor o ymchwil i'r rhesymau manwl pam nad yw'r gostyngiad mewn pobl dan 25 oed sy'n cymryd Prentisiaethau Lefel 2 yn cael ei wrthbwysu'n sylweddol gan gynnydd yn y nifer sy'n cymryd Prentisiaethau Lefel 3 ymysg yr un grŵp oedran.

Effeithiau'r Rhaglen: prentisiaid

- 1.28 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg cyflogwyr yn teimlo bod y Rhaglen wedi cael effaith gweddol gadarnhaol ar y prentis(iaid) yr oeddent wedi eu cyflogi (86%). Roedd y mwyafrif o'r prentisiaid a arolygwyd yn Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru yn gadarnhaol hefyd am y gwelliant yn eu sefyllfa, er enghraifft ei bod wedi gwella eu hyder yn eu galluoedd (85%), yn ogystal â gwella eu cynnydd gyrfaoi (76%).
- 1.29 Cafodd hyn ei gefnogi gan y dadansoddiad budd a chost oedd yn defnyddio data am incwm a chyflogaeth o'r Deilliannau Addysg Arhydol (LEO), oedd yn dangos bod mantais gref i'r gymhareb gostau ar gyfer y Rhaglen (1.48 i 1.59, yn dibynnu ar y tybiaethau a ddefnyddiwyd) o'i gymharu â'r ddarpariaeth nad oedd yn brentisiaethau

(y 'gwrthffeithiol'), hyd yn oed ar orwel amser byr iawn (dwy flynedd)⁴. Roedd effeithiau'r Rhaglen yn ôl y dadansoddiad hwn yn cynnwys cynnydd o 29 pwynt canran yn y gyfradd fynediad i swyddi o'i gymharu â darpariaethau eraill (y 'gwrthffeithiol') ac, yn y flwyddyn gyntaf ar ôl cwblhau, cynnydd o 119 o ddyddiau mewn cyflogaeth a £7,866 mewn enillion.

- 1.30 Roedd rhai meysydd oedd angen eu gwella; roedd rhai o'r prentisiaid a gyfwelwyd yn teimlo'n rhwystredig bod rhaid iddynt gwblhau elfennau ESW eu cwrs, am eu bod yn teimlo mai ychydig iawn yr oedden nhw wedi'i ddysgu nad oedden nhw'n ei wybod yn barod. Gallai hyn fod yn gysylltiedig â'r anawsterau y soniodd y darparwyr hyfforddiant amdanynt gyda'r broses o achredu cymwysterau blaenorol.

Effeithiau'r Rhaglen: Cyflogwyr

- 1.31 I gyflogwyr, y gallu i siapia prentisiaid i ateb anghenion newidiol y busnes ac ymdrin â bylchau sgiliau oedd effeithiau mwyaf cadarnhaol y rhaglen. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn yr arolwg meintiol wedi sôn am effeithiau cadarnhaol iddyn nhw eu hunain (76%) a'r sector ehangach (65%). Pe na bai'r Rhaglen Brentisiaethau'n bodoli, roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn teimlo y byddent yn gallu canfod ffyrdd eraill o recriwtio a hyfforddi eu gweithwyr cyfredol a gweithwyr newydd, er nad oedd unrhyw rai o'r rheiny a gyfwelwyd yn y trafodaethau ansoddol yn credu y byddai hyn yn opsiwn gwell.

Effeithiau'r Rhaglen: Sgiliau

- 1.32 O ran yr effaith gyffredinol a ddymunir, nod sylfaenol y ddau weithrediad ESF yw gwella sgiliau yn y gweithlu ar ddwy lefel:
- **Amcan Penodol Un (AP1)** – Cynyddu lefelau sgiliau, gan gynnwys sgiliau sy'n berthnasol i waith, y rhai yn y gweithlu sydd â sgiliau isel os o gwbl, a
 - **Amcan Penodol Dau (AP2)** – Cynyddu nifer y bobl yn y gweithlu sydd â sgiliau technegol a phenodol i waith ar lefel ganolraddol ac uwch.
- 1.33 Er eu bod yn gadarnhaol ar y cyfan, roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo bod y gostyngiad mewn cyllid i brentisiaethau Lefel 2 wedi cyfaddawdu'r nod cyntaf, ond bod mwy o gynnydd yn yr ail nod ers 2015 oherwydd y prentisiaethau pob oed a'r ffocws ar lefelau uwch. Roedd canlyniadau Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru o brentisiaid hefyd yn awgrymu bod y Rhaglen yn cefnogi'r nodau hyn yn ymarferol.

⁴ Mae'r cyfyngiadau data'n golygu na allwn asesu canlyniadau am fwy na dwy flynedd ar ôl cwblhau prentisiaeth ar hyn o bryd; gydag amser, daw hi'n bosibl asesu'r effeithiau tymor hirach.

Dywedodd y mwyafrif o'r prentisiaid (82%) eu bod wedi dysgu sgiliau penodol i swydd o ganlyniad i'w cyrsiau.

- 1.34 Awgrymodd nifer o'r prentisiaid a gymerodd ran mewn cyfweiliadau manwl eu bod wedi dysgu'r sgiliau oedd yn cael eu darparu ar eu prentisiaethau yn barod, a hynny drwy eu profiad blaenorol. Fodd bynnag, roedd rhai ohonynt yn falch bod y Rhaglen wedi cadarnhau eu gwybodaeth ac roedd hyn wedi rhoi hyder iddynt. Roedden nhw hefyd yn teimlo ei bod hi'n ddefnyddiol ennill cymhwyster sy'n cydnabod y sgiliau sydd ganddynt yn barod.
- 1.35 Gofynnwyd i randdeiliaid, cyflogwyr a darparwyr hyfforddant i ba raddau yr oedd y Rhaglen wedi gwneud dysgu'n hygyrch i drawstoriad ehangach o gymdeithas. Er bod y mwyafrif yn gadarnhaol, dim ond rhai ohonynt oedd yn teimlo y gallent roi barn derfynol.
- 1.36 Teimlwyd hefyd bod y rhaglen yn cael effaith gadarnhaol ar economi ehangach Cymru, o ran codi lefelau sgiliau pobl oedd heb sgiliau neu oedd â lefel isel o sgiliau a chynyddu'r nifer o bobl yn y gweithlu oedd â sgiliau penodol i swydd, er bod rhanddeiliaid wedi ei chael hi'n anodd dangos tystiolaeth gadarn o hyn.

2. Cyflwyniad

- 2.1 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi manylion canfyddiadau'r prosiect ymchwil 'Gwerthusiad o brentisiaethau 2015-2019', a wnaed gan IFF Research. Mae'n rhan o gyfres ehangach o werthusiadau o brosiectau a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) sy'n digwydd yng Nghyfarwyddiaeth Sgiliau, Addysg Uwch a Dysgu Gydol Oes (SHELL) Llywodraeth Cymru (LIC).
- 2.2 Nod y gwerthusiad oedd asesu effeithioldeb, effeithlonrwydd ac effaith Rhaglen Brentisiaethau 2015 – 2019 ar gyfer y cyfnod Ionawr 2015 - Mawrth 2019. Roedd ffocws y gwerthusiad ar berfformiad ac effaith y Rhaglen, gyda rhywfaint o adolygiad o gynllun a phrosesau darparu'r Rhaglen.

Y Cefndir

- 2.3 Yn 2015, llwyddodd Llywodraeth Cymru i sicrhau arian gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) i gefnogi darpariaeth ei Rhaglen Brentisiaethau ledled Cymru yn y cyfnod Ionawr 2015 - Mawrth 2019, sydd wedi ei ymestyn ers hynny i 2023. Cafodd yr arian ei ddyfarnu o dan yr Amcanion Penodol (AP) dilynol gan ESF yn Echel Blaenoriaeth 2 (Sgiliau ar gyfer Twf)⁵:
- **Amcan Penodol Un (AP1)** – Cynyddu lefelau sgiliau, gan gynnwys sgiliau sy'n berthnasol i waith, y rhai yn y gweithlu sydd â sgiliau isel os o gwbl;
 - **Amcan Penodol Dau (AP2)** – Cynyddu nifer y bobl yn y gweithlu sydd â sgiliau technegol a phenodol i waith ar lefel ganolraddol ac uwch.
- 2.4 Mae'r Rhaglen Brentisiaethau'n cynnwys darpariaeth y prentisiaethau ar draws rhanbarthau NUTS2 (Gorllewin Cymru a'r Cymoedd, a Dwyrain Cymru) o dan bedwar gweithrediad ar wahân gan Swyddfa Gyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO):
- 80817 – Prentisiaethau Gorllewin Cymru a'r Cymoedd - Amcan Penodol 1;
 - 80719 – Prentisiaethau Gorllewin Cymru a'r Cymoedd - Amcan Penodol 2;
 - 80818 – Prentisiaethau Dwyrain Cymru – Amcan Penodol 1;
 - 80720 – Prentisiaethau Dwyrain Cymru – Amcan Penodol 2.

⁵ Swyddfa Gyllid Ewropeaidd Cymru. (2016). *Canllawiau ar Ddiffiniadau Dangosyddion, a Gofynion o ran Tystiolaeth a Data: ESF: Blaenoriaeth 2: Sgiliau ar gyfer Twf*. Ebrill 2016. Ar gael ar: <https://gweddiill.gov.wales/docs/wefo/publications/1604040-indicators-esf-priority2.pdf>

- 2.5 Mae gan brentisiaethau swyddogaethau estynedig. Maen nhw'n darparu sgiliau technegol, gwybodaeth, hyfforddiant yn y gwaith ac, i rai, lwybr at swydd gyflogedig. Mae modd eu cymryd ar wahanol lefelau: Lefel 2 (prentisiaethau sylfaen), Lefel 3 (prentisiaethau), a Lefel 4 ac uwch (prentisiaethau uwch).
- 2.6 Darperir prentisiaethau drwy 'fframwaith' o gymwysterau. Mae gan y fframweithiau hyn dair cydran graidd: asesiadau ar gyfer cymwysterau galluedd galwedigaethol, cymwysterau Gwybodaeth Dechnegol, a chymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru (ESW). Mae'r rhain yn cynnwys rhif, cyfathrebu, llythrennedd digidol, a chyflogadwyedd, a gellir eu cynnig rhwng Lefel Mynediad 1 a Lefel 3 yn unol â gofynion y fframwaith a'r cymwysterau sydd gan y prentis yn barod.
- 2.7 Mae cyflogwyr yn cyflogi prentisiaid yn uniongyrchol, ac maen nhw'n gyfrifol am yr hyfforddiant yn y gwaith, cefnogaeth a thâl. Mae darparwyr hyfforddiant cymeradwy'n darparu'r fframwaith prentisiaethau ac yn rheoli Rhaglen hyfforddiant ac asesiad y prentis.
- 2.8 Mae'r Rhaglen Brentisiaethau'n rhan o gontract Dysgu Seiliedig ar Waith 4 (WBL4) Llywodraeth Cymru. Penodwyd rhwydwaith o ddarparwyr hyfforddiant i ddarparu'r Rhaglen Brentisiaethau yn rhan o'r contract WBL4. Roedd proses gomisiynu newydd i benodi darparwyr o 1 Ebrill 2021 ar waith yn ystod y cyfnod pan wnaed y gwaith ymchwil hwn.

Y Fethodoleg Werthuso

- 2.9 Roedd gan y gwerthusiad ddau brif gam: yr interim a'r terfynol. Roedd y cam gwerthuso interim ar ddull ffurfiannol ac yn canolbwyntio'n bennaf ar berfformiad y Rhaglen hyd hynny a sut roedd y darparu'n gweithio o ddydd i ddydd. Ar y llaw arall, roedd y cam gwerthuso terfynol yn edrych yn agosach ar effeithiau a dyfodol y Rhaglen o safbwynt rhanddeiliaid allweddol: prentisiaid, cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant. Mae'r adroddiad hwn yn crynhoi'r ddau gam.
- 2.10 Roedd y gwerthusiad yn cynnwys nifer o elfennau ymchwil, fel a ganlyn:
- **Cyfweliadau cwmpasu gyda LIC a rhanddeiliaid WEFO (a wnaed o fis Mawrth hyd fis Ebrill 2017).** Cyn cam interim y gwerthusiad, cafwyd pum cyfweliad ffôn manwl gyda swyddogion allweddol o Lywodraeth Cymru ac uwch rhanddeiliaid oedd wedi cyfranogi yn y gwaith o lunio a darparu'r Rhaglen gyda'r bwriad o bennu cwmpas y prosiect ymchwil. Darparwyd y manylion ar

gyfer y cyfweiliadau hyn gan Lywodraeth Cymru i sicrhau ymgynghoriad â'r holl sefydliadau oedd yn gyfrannog yn y gwaith o gyfarwyddo polisi'r Rhaglen.

- **Ymgynghori â rhanddeiliaid allweddol (gweithredwyd ym mis Gorffennaf ac Awst 2017)** yn cynnwys 10 cyfweiliad ffôn manwl gyda rhanddeiliaid allweddol i ddeall darpariaeth y Rhaglen yn well. Cafwyd y trafodaethau gyda phedwar cynrychiolydd o sefydliadau darparu hyfforddiant blaenllaw o wahanol feintiau (a ddadansoddwyd yn ddiweddarach fel darparwyr hyfforddiant yn hytrach na rhanddeiliaid), yn ogystal â rhanddeiliaid o gyrrff cyhoeddus, ffederasiynau hyfforddiant, sefydliadau trydydd sector, a chyrrff cynrychiolwyr i ddarparwyr hyfforddiant a chyflogwyr. Roedd y cyfweiliadau'n archwilio: rôl y sefydliadau hyn mewn perthynas â chynllun y Rhaglen; eu perthynas â rhanddeiliaid allweddol eraill; a'u barn am berfformiad y Rhaglen yn erbyn amcanion a thargedau Cynllun Gweithredol. Darparwyd y sampl ar gyfer yr elfen hon o'r prosiect gan Lywodraeth Cymru.
- **Cyfweiliadau manwl gyda chyflogwyr prentisiaid (gweithredwyd ym mis Awst 2017)** yn cynnwys 20 o gyfweiliadau manwl ansoddol gyda chyflogwyr oedd yn cymryd rhan yn y Rhaglen. Roedd y cyfweiliadau hyn yn archwilio rôl cyflogwyr, eu profiad o'r Rhaglen a'r effaith a gawsai ar y busnes. Deilliodd y sampl o astudiaeth ledled Prydain a gomisiynwyd gan y sector cyhoeddus (Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (EPS)) oedd yn casglu gwybodaeth am y defnydd a wnaed o brentisiaethau a pharodrwydd cyflogwyr i gymryd rhan mewn rhagor o ymchwil. Samplwyd cyflogwyr o wahanol feintiau o amrywiaeth o sectorau.
- **Ymgynghoriad â swyddogion o asiantaethau oedd yn gysylltiedig â Llywodraeth Cymru (gweithredwyd ym mis Hydref 2017)** yn cynnwys wyth cyfweiliad ffôn manwl gyda swyddogion oedd wedi cyfranogi yn natblygiad a gweithrediad y Rhaglen (e.e. cynrychiolwyr Partneriaethau Dysgu a Sgiliau Rhanbarthol). Roedd y cyfweiliadau hyn yn canolbwyntio ar farn swyddogion am ddarpariaeth y Rhaglen, newidiadau diweddar i'r polisi prentisiaeth, a dyfodol y Rhaglen. Darparwyd y sampl ar gyfer y cyfweiliadau hyn gan Lywodraeth Cymru.
- **Arolwg meintiol o ddarparwyr hyfforddiant (gweithredwyd rhwng Mai a Mehefin 2018)** yn cynnwys arolwg cyfrifiad o ddarparwyr hyfforddiant

prentisiaethau yng Nghymru a'u his-gontractwyr. Ymatebodd 73 o sefydliadau i gyd. Roedd yr holiadur yn canolbwyntio ar gomisiynu, cysylltiadau ag is-gontractwyr a chynlluniau'r dyfodol, prosesau gweinyddol, y berthynas gyda LIC a sefydliadau allweddol eraill, allgymorth i gyflogwyr, rhwystrau i ddarpariaeth (yn gyffredinol ac i grwpiau penodol), mesur perfformiad, ac effeithiau ymddangosiadol prentisiaethau ar gymdeithas ehangach. Darparwyd y sampl ar gyfer yr arolygon hyn gan Lywodraeth Cymru.

- **Cyfweliadau manwl gyda darparwyr hyfforddiant (gweithredwyd rhwng Chwefror a Mawrth 2018)** sef 10 cyfweliad ffôn manwl gyda gweithwyr cyflogedig Darparwyr Hyfforddiant oedd yn flaenllaw mewn contractau prentisiaeth yng Nghymru. Canolbwyntiodd y cyfweliadau hyn ar eu sylwadau am ddarpariaeth y Rhaglen, effaith ymddangosiadol y Rhaglen, yr heriau i ddarpariaeth ac arferion gorau, a'r berthynas gyda Llywodraeth Cymru a chyrrff cysylltiedig fel y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol (RSPs). O gyftri hyn gyda chyfweliadau cynharach y rhanddeiliaid gyda'r darparwyr hyfforddiant, daeth cyfanswm y cyfweliadau manwl gyda darparwyr arweiniol i 14, sef oddeutu tri chwarter yr 19 o ddarparwyr oedd â chontractau ar gyfer Rhaglen Brentisiaethau 2015-19 yng Nghymru. Darparwyd y sampl ar gyfer y cyfweliadau hyn gan Lywodraeth Cymru.
- **Arolwg meintiol o gyflogwyr prentisiaid (gweithredwyd ym mis Tachwedd 2018)** yn cynnwys 400 o arolygon ffôn yn para 20 munud gyda chyflogwyr oedd yn cymryd rhan yn y Rhaglen, ac arolwg peilot o 25 o arolygon ffôn (na chawsent eu defnyddio ar gyfer y dadansoddi). Roedd yr arolygon hyn yn ymwneud â demograffeg busnesau yn cynnwys eu defnydd o'r iaith Gymraeg yn y gweithle, y rhesymau am ddewis prentisiaethau, ymwybyddiaeth o wahanol fathau o brentisiaethau, cynllun y rhaglen, gweithrediad y rhaglen, rhwystrau i recriwtio prentisiaid o grwpiau penodol, effaith yr Ardoll Brentisiaethau, cynlluniau'r dyfodol ar gyfer prentisiaethau a chefnogaeth Llywodraeth Cymru. Deilliodd y sampl ar gyfer yr arolygon hyn o ddetholiad o ddarparwyr dysgu, gyda chyfeiriad at ddata LLWR.
- **Cyfweliadau manwl â phrentisiaid (gweithredwyd ym mis Ionawr a Chwefror 2019)** sef deg cyfweliad â phrentisiaid, gan ddefnyddio manylion cysylltu a gasglwyd gyda chydsyniad yr atebwyr i ailgysylltu ar gyfer arolwg ar ôl Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru. Roedd y cyfweliadau hyn yn

canolbwyntio ar faterion penodol, yn cynnwys y penderfyniad i wneud prentisiaeth, mynediad i'r brentisiaeth (yn canolbwyntio ar wirio cymwysterau blaenorol), cynnwys y brentisiaeth, Sgiliau Hanfodol Cymru, prentisiaethau cyfrwng Cymraeg, effaith y brentisiaeth ar ragolygon gyrfaoel, a rhwystrau i gyfranogaeth sy'n effeithio ar grwpiau penodol.

2.11 Roedd y gwerthusiad hefyd yn cynnwys dadansoddiad o ystadegau swyddogol Llywodraeth Cymru, yn ogystal â data o ymchwil arall, fel a ganlyn

- **Adolygiad pen desg (yn mynd rhagddo drwy gydol yr ymchwil)** o ddogfennau polisi Llywodraeth Cymru ar brentisiaethau. Roedd hyn yn cynnwys dogfennau allweddol a gynhyrchwyd ar ddechrau'r ymchwil oedd yn canolbwyntio ar faterion megis cysoni prentisiaethau ag anghenion economi Cymru, yn ogystal â dogfennau polisi allweddol a gynhyrchwyd ers hynny.
- **Ail ddadansoddiad o Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru (o arolygon a wnaed o Ionawr hyd Awst 2018):** mae'r arolwg parhaus ac ehangach hwn a ddigwyddodd mewn tonnau niferus yn canolbwyntio ar foddhad, canlyniadau ac effeithiau hyfforddiant a ariennir gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop yng Nghymru. I gyd, cafodd 4,809 o brentisiaid eu harolygu mewn dwy don drwy wyth mis cyntaf 2018. Roedd yr ail ddadansoddiad hwn o'r canlyniadau cynnar (wedi'i bwysoli'n llawn) yn canolbwyntio'n gyfan gwbl ar brentisiaid oedd yn gadael darpariaeth a ariannwyd gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop yng Nghymru. Roedd yr arolwg yn cynnwys modiwl o gwestiynau penodol i brentisiaethau; cafodd y cwestiynau hyn eu llunio drwy gydweithrediad rhwng y tîm Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru a'r tîm Gwerthuso Prentisiaethau yng Nghymru yn Llywodraeth Cymru, ac IFF Research.
- **Dadansoddiad o wybodaeth reoli a data swyddogol (gweithredwyd yn Ebrill-Gorffennaf 2020),** yn deillio o'r LLWR (Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru) a reolir gan Lywodraeth Cymru, ac EDMS (System Rheoli Cronfeydd Data Ewropeaidd) a reolir gan WEFO. Cafodd y data o'r ffynonellau hyn eu cyfuno a'u dadansoddi fel y brif ffynhonnell ar gyfer asesiad meintiol o berfformiad y Rhaglen yn erbyn targedau ESF a Llywodraeth Cymru. Roedd y data a wiriwyd ddiwethaf ar adeg ysgrifennu hwn yn darparu gwybodaeth o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, yn gynwysedig.

- **Dadansoddiad o effaith (gweithredwyd o fis Ionawr hyd fis Mai 2019),** Dadansoddiad o Effaith a Dadansoddiad Budd a Chost ffurfiol, gan ddefnyddio data Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU i ystyried effaith y Rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru ar sefyllfa cyflogaeth ac incymau prentisiaid, o'i gymharu â'r rheiny oedd yn cymryd llwybrau eraill drwy hyfforddiant ac addysg ôl-orfodol (y grŵp 'gwrthffeithiol). Gwnaethpwyd y dadansoddiad gan ddefnyddio data o'r Deilliannau Addysg Arhydol (LEO), menter cysylltu data sy'n galluogi i ddata dysgu Llywodraeth Cymru gael ei gyfuno â data Llywodraeth y DU ar gyflogaeth ac incymau.

Model rhesymeg a damcaniaeth newid

- 2.12 Sefydlwyd model rhesymeg ar gyfer y Rhaglen yn dilyn cyfweiliadau cwmpasu ac adolygiad o'r ddogfennaeth gefndir. Mae hwn yn ffordd o brofi'r rhesymeg y tu ôl i brentisiaethau – yn benodol y tybiaethau a wnaed wrth ddylunio'r Rhaglen – a dyma'r sylfaen y mae llawer o'r gwaith gwerthuso'n sefyll arno. Mae'r model rhesymeg yn tynnu sylw at Ddamcaniaeth Newid eang (llwybr achos ac effaith) ar gyfer y Rhaglen ac mae'n ein galluogi i ganfod a yw'r Rhaglen yn cael ei darparu fel y bwriadwyd. Mae cynrychioliad graffig o'r model rhesymeg yn Atodiad A.
- 2.13 Dyma sydd yn y model rhesymeg:
- Y sefyllfa y mae'r Rhaglen yn ceisio ymdrin â hi neu resymwaith y Rhaglen.
 - Y mewnbynnau neu'r adnoddau sydd eu hangen i hwyluso gweithrediad y Rhaglen.
 - Y gweithgareddau yn y Rhaglen sy'n rhoi cymorth.
 - Yr allbynnau (cyflawniadau uniongyrchol y Rhaglen).
 - Y canlyniadau (deilliannau tymor canolradd yn dod o'r allbynnau).
 - Effaith dymor hirach yr allbynnau hyn ar yr unigolyn, cyflogwr a chymdeithas ehangach.
- 2.14 I brofi'r Ddamcaniaeth Newid sydd y tu ôl i'r Rhaglen, ystyriwyd y cwestiynau dilynol:
- A yw'r rhesymwaith ar gyfer y Rhaglen yn dal i fod yn berthnasol? A ydyw wedi newid?
 - A yw'r adnoddau ar gael ac yn cael eu defnyddio fel y cynlluniwyd?

- A yw'r gweithgareddau'n cael eu darparu fel y cynlluniwyd i'r safonau y cytunwyd arnynt?
- A yw'r bobl 'gywir' yn gwneud y Rhaglen? Pa ffactorau sy'n effeithio ar y cychwynwyr a'r gyfranogaeth?
- A yw'r Rhaglen yn gwneud gwahaniaeth? A yw'r effaith fel y disgwyliwyd neu a oes effeithiau anfwriadol? Beth yw'r gost?

2.15 Defnyddiwyd Model Rhesymeg a Damcaniaeth Newid i ddarparu fframwaith ar gyfer y casgliadau yn yr adroddiad hwn, ac i helpu i ddarparu argymhellion.

Cwestiynau ymchwil

2.16 Fel y dywedwyd uchod, nod y gwerthusiad oedd asesu effeithioldeb, effeithlonrwydd ac effaith Rhaglen Brentisiaethau 2015-2019 ar gyfer y cyfnod Ionawr 2015 hyd fis Mawrth 2019. Roedd ffocws y gwerthusiad ar berfformiad ac effaith gyfredol a dyfodol gweithrediadau'r Rhaglen, gyda rhywfaint o adolygiad o brosesau dylunio a darparu'r Rhaglen.

2.17 Yn tanategu'r amcanion hyn roedd cyfres o amcanion manylach a oedd wedi eu nodi yn y Gwahoddiad i Dendro a'u diwygio wedi hynny. Mae'r rhain i gyd yn derbyn sylw yn yr adroddiad hwn, fel yr amlinellir isod:

- Asesu perfformiad y Rhaglen Brentisiaethau yn erbyn y nodau ac amcanion oedd wedi eu nodi ganddi ac oedd wedi eu disgrifio yn y cynlluniau gweithredu terfynol y cytunwyd arnynt, ar gyfer y cyfnod o dan adolygiad. Mae hyn yn cael ei archwilio yn y bennod ar Berfformiad y Rhaglen.
- Asesu i ba raddau y cafodd y targedau eu cyflawni – y targedau fel y cawsent eu nodi yn y cynlluniau gweithredu terfynol y cytunwyd arnynt. Mae hyn yn cynnwys adolygiad o gyfranogaeth yn ôl y nodweddion wedi'u diffinio oedd wedi eu hamlinellu yn y cynlluniau gweithredu ac adolygiad o'r cynnydd yn erbyn targedau ar gyfer pob gweithrediad. Profir pob targed perthnasol yn y bennod Perfformiad y Rhaglen.
- Adolygu a yw'r Rhaglen a'i phedwar gweithrediad sydd wedi eu rhestru uchod yn cefnogi darpariaeth blaenoriaethau allweddol Llywodraeth Cymru a WEFO, a pha mor dda mae'n gwneud hynny, gan gynnwys Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, Amcanion Strategol WEFO, a Strategaeth y Gymraeg (Cymraeg 2050). Archwilir hyn drwy gydol yr adroddiad, ond yn arbennig yn adrannau Cynllun y Rhaglen a'r Casgliadau.
- Adolygu cynllun, rheolaeth a gweithrediad y Rhaglen Brentisiaethau, i asesu ei haddasrwydd i gefnogi cyflawniad amcanion a nodau'r Rhaglen. Mae hyn

yn cynnwys adolygiad o'r rhwystrau y mae cyfranogwyr a chyrrff darparu wedi eu hwynebu a sut y gorchfygwyd y rhain. Archwilir hyn yn arbennig yn adrannau Darpariaeth a Gweithrediad y Rhaglen a Pherfformiad y Rhaglen.

- Asesu effaith y Rhaglen Brentisiaethau ar y rheiny sy'n cymryd rhan, yn cynnwys cymhariaeth lle bo modd gyda charfan wrthffeithiol a dadansoddiad fesul sector cyflogaeth. Mae hyn yn derbyn sylw yn adran Effaith y Rhaglen.
- Asesu effaith y Rhaglen ar gyflogwyr prentisiaid; mae hyn hefyd yn derbyn sylw yn yr adran Effaith y Rhaglen.
- Asesu effaith debygol y newid ym mholisi Cymru a'r DU, gan gynnwys yr Ardoll Brentisiaethau, ar y Rhaglen a gwneud argymhellion ynglŷn â sut y gall y Rhaglen Brentisiaethau gefnogi/dderbyn y datblygiadau hyn, a sut y gall y datblygiadau gefnogi'r Rhaglen Brentisiaethau. Mae hyn yn derbyn sylw drwy'r adroddiad cyfan, ond yn arbennig yn yr adran Cynllun y Rhaglen a'r argymhellion.
- Adolygu a oes unrhyw wahaniaethau, a pham bod gwahaniaethau, mewn perfformiad ac effaith ar draws y gwahanol sectorau neu lefelau o ddysgu a deall a yw unrhyw agweddau sy'n cael eu mabwysiadu gan ddarparwyr yn peri perfformiad gwell mewn gwahanol grwpiau. Mae gwahaniaethau mewn perfformiad yn derbyn sylw yn yr adran Perfformiad y Rhaglen, ac mewn perthynas â gweithgareddau darparwyr penodol, yn yr adran Darpariaeth y Rhaglen.
- Asesu a yw'r Rhaglen wedi rhoi gwerth da am arian. Mae hyn yn cael ei asesu drwy'r asesiad o effaith a'r dadansoddiad budd a chost, sydd wedi eu cynnwys yn yr adran Effaith y Rhaglen.
- Asesu'r cyfraniad y mae'r Rhaglen Brentisiaethau'n ei wneud i ymdrin â themâu trawsbynciol sydd wedi eu pennu gan WEFO (Cyfle Cyfartal a Phrif Ffrydio Rhywedd, Datblygiad Cynaliadwy a Mynd i'r Afael â Thlodi ac Allgáu Cymdeithasol)⁶. Yn benodol:
 - Pa mor effeithiol yw'r Rhaglen am symud ymlaen â'r heriau cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â stereoteipio ar sail rhywedd, cyfranogaeth yn ôl oed, grwpiau BAME a phobl anabl. Mae'r perfformiad yn y meysydd hyn wedi eu hasesu yn yr adran ar Berfformiad y Rhaglen.
 - Sut mae'r Rhaglen wedi perfformio o ran cyflawni amcanion, nodau ac ymrwymadau'r themâu trawsbynciol, yn ogystal â dangosyddion yn ymwneud â'r themâu trawsbynciol, gan gynnwys beth weithiodd yn dda a

⁶ Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (2018) *Themâu Trawsbynciol: Dogfen Allweddol: Cronfa Gymdeithasol Ewrop: Integreiddio'r Themâu Trawsbynciol ar draws y Cronfeydd Strwythurol Ewropeaidd 2014-2020*. Hydref 2018.

beth na weithiodd, problemau a ganfuwyd a sut y cafodd y rhain eu trin. Mae rhywfaint o sylw i hyn yn yr adran ar Effaith y Rhaglen, er nad oedd cynllun yr ymchwil wedi caniatáu i bob elfen o amcanion y themâu trawsbynciol gael eu hystyried yn fanwl.

- Sut, ac i ba raddau, mae'r Rhaglen wedi rhoi cyfleoedd i gyfranogwyr ddefnyddio a datblygu eu sgiliau iaith Gymraeg yn y gweithlu. Ystyrir hyn yn fanwl yn yr adrannau Cynllun y Rhaglen a Darpariaeth y Rhaglen ac hefyd yn adran Perfformiad y Rhaglen yn yr adroddiad.
- Gwneud argymhellion am ddatblygiad y polisi yn y dyfodol ar sail y gwersi a ddysgwyd o'r gwerthusiad.

3. Cynllun y Rhaglen

Canfyddiadau allweddol

- Ystyriwyd bod y broses ar gyfer comisiynu Rhaglen Brentisiaethau 2015-19 yn broses gadarn, deg a thryloyw, os nad yn hir ac yn gofyn llawer o adnoddau. Roedd y darparwyr yn ei chael yn broses anodd pan oedd contract prentisiaeth yn gyfran fawr o'u busnes cyffredinol.
- O'r cyfan, doedd 18% o ddarparwyr ddim yn hyderus iawn neu ddim yn hyderus o gwbl bod darparu prentisiaethau'n mynd i barhau'n ymarferol yn ariannol.
- Canfu rhai o'r darparwyr bod cyflwyniad rhai o'r mentrau newydd yn anodd, yn enwedig WEST (Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru) a Sgiliau Hanfodol Cymru (ESW).
- Roedd y darparwyr yn croesawu'r symudiad oedd ar y gweill i'r systemau electronig yn hytrach na systemau papur, ond roedd pryder ynglŷn â symleiddio'r systemau hyn.
- Yn gyffredinol, roedd strwythur a hyd y prentisiaethau'n addas i anghenion y cyflogwyr ac, yn gyffredinol, roedd y cyflogwyr a'r dysgwyr yn gadarnhaol am y cydbwysedd rhwng dysgu yn y gwaith a dysgu gyda'r darparwr.
- Roedd llawer o'r cyflogwyr a gymerodd ran yn y cyfweiliadau ansoddol o blaid y dull lle'r oedd prentisiaethau'n arwain at gymhwyster achrededig.
- Roedd y mwyafrif o gyflogwyr (76%) yn anfodlon gyda chynnwys y fframweithiau yr oedden nhw'n eu defnyddio, ac roedd y mwyafrif o'r prentisiaid a gyfwelwyd yn cytuno â'r farn hon.
- Er bod yr holl gynulleidfaoedd yn cytuno gyda'r targed o gynyddu darpariaeth prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg ac yn ddwyieithog, roedd ymwybyddiaeth cyflogwyr o'r cynnig oedd yn bodoli'n barod yn ymddangos yn gyfyngedig.
- Roedd y rhanddeiliaid yn teimlo bod yr Ardoll Brentisiaethau wedi cynyddu'r galw net am brentisiaethau yng Nghymru. Roedd rhai darparwyr yn teimlo tensiwn rhwng y galw gan gyflogwyr oedd yn talu ardollau a'r

gofynion cytundebol i ganolbwyntio ar lwybrau oedd â blaenoriaeth a symud i ffwrdd o Lefel 2.

- Roedd y rhanddeiliaid eisiau gweld gwelliannau i'r llwybrau cynnydd rhwng prentisiaethau, ac roedd y rhanddeiliaid a'r darparwyr eisiau gweld gwelliannau i hyrwyddiad y prentisiaethau ymysg cynghorwyr gyrfaoedd, pobl ifanc a rhieni.

3.1 Mae'r bennod hon yn nodi'r hyn mae'r Rhaglen Brentisiaethau'n ceisio ei gyflawni, a sut mae ei hamcanion wedi newid dros amser. Mae hefyd yn cyfuno barnau am gynllun y Rhaglen a gasglwyd gan rhanddeiliaid, cyflogwyr a darparwyr a phrentisiaid a gyfwelwyd neu a arolygwyd yn ystod yr ymchwil.

3.2 Mae'n cynnwys canfyddiadau o arolygon meintiol gyda:

- 4,809 o brentisiaid (o'r Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru);
- 400 o gyflogwyr; a
- 73 o ddarparwyr hyfforddiant, yn cynnwys is-gontractwyr.

3.3 A chyfweiliadau manwl gyda:

- 19 o rhanddeiliaid a swyddogion;
- 10 o brentisiaid;
- 20 o gyflogwyr; a
- 14 o ddarparwyr hyfforddiant arweiniol.

Amcanion y Rhaglen

3.4 Mae blaenoriaethau ac amcanion Llywodraeth Cymru ar gyfer y Rhaglen Brentisiaethau i'w gweld yn y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau⁷ a gyhoeddwyd yn Chwefror 2017. Cafodd hwn ei hysbysu'n rhannol gan yr wybodaeth am y farchnad lafur sydd yn yr adroddiad 'Dyfodol Gwaith 2012-22'. Mae Fframwaith Blaenoriaethau Economaidd (EPF)⁸ Cronfa Gymdeithasol Ewrop yn sicrhau bod y

⁷ Llywodraeth Cymru (2017) *Y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau: Cysoni'r Model Prentisiaethau ag anghenion Economi Cymru*. Chwefror 2017. Ar gael ar: <https://gov.wales/apprenticeships-skills-policy-plan/>

⁸ Mae'n helpu i arwain y defnydd a wneir o ariannu'r UE 2014–2020. Mae'r EPF yn disgrifio'r cyd-destun buddsoddi presennol ac ehangach fel nad yw prosiectau UE yn cael eu dylunio'n ynysig. Mae'r EPF yn cofnodi'r meysydd buddsoddi a thwf mawr cyfredol yng Nghymru. Dylai ymgeiswyr am arian allu dangos sut y byddent yn gwella'r hyn sy'n bodoli'n barod yng Nghymru fel y mae wedi ei nodi yn yr EPF.

blaenoriaethau hyn yn adlewyrchu'r cyd-destun buddsoddiad ehangach ac nad yw'r prosiectau sy'n cael eu hariannu gan yr UE (gan gynnwys prentisiaethau a ariennir gan ESF) yn cael eu llunio'n ynysig.

- 3.5 Ar y brif lefel, mae strategaeth Rhaglen Brentisiaethau'r llywodraeth yn cael ei gyrru gan ddymuniad i ateb galwadau marchnad lafur Cymru a thyfu'r economi mewn sectorau allweddol. Mae pwyslais cynyddol ar sgiliau galwedigaethol wedi ymddangos dros y llywodraethau olynol, ynghyd â chydabyddiaeth o bwysigrwydd sgiliau i gadw'r wlad yn gystadleuol, i gynyddu cynhyrchedd ac i fod yn effeithlon.
- 3.6 Mae'r dyhead hwn wedi ei adlewyrchu yn strategaeth 2017, 'Ffyniant i Bawb' a rhaglen 'Symud Cymru Ymlaen' 2016-21 ar gyfer y llywodraeth, sy'n awgrymu y gall y llywodraeth ddarparu ffyniant cymdeithasol, diwylliannol ac economaidd gwell yng Nghymru drwy ymdrin ag anghydraddoldeb cyfle, cefnogi pobl i gyflawni eu dyheadau a chreu amgylchedd lle gall busnesau ffynnu. Mae'r rhain yn tynnu sylw at rôl hanfodol prentisiaethau yn y broses hon: drwy ysgogi datblygiad gweithlu mwy creadigol, hynod fedrus a hyblyg, bydd prentisiaethau'n hanfodol ar gyfer ffyniant yn y genedl yn y dyfodol.
- 3.7 Ar lefel unigol, gall prentisiaethau gael dylanwad cadarnhaol ar y prentisiaid, ac ar y sefydliadau perthnasol. Gall cyflogwyr siapio eu busnes a'i adeiladu ar gyfer y dyfodol drwy gyflogi prentisiaid. Gallai hefyd fod yn fwy cost effeithiol i hyfforddi prentis na llogi staff sydd â'r sgiliau yn barod, gan arwain at gostau cyffredinol is am hyfforddiant a recriwtio.⁵ I brentisiaid, mae prentisiaethau'n chwarae rôl bwysig mewn ymdrin â diweithdra ymysg yr ifanc ac mewn cynyddu'r tebygolrwydd y byddent yn trosglwyddo'n llwyddiannus o'r ysgol i'r gwaith.⁹ I'r rheiny sydd yn y gweithlu'n barod, gallai gwella sgiliau sydd ganddynt yn barod wella eu rhagolygon gyrfaoi a'u symudedd cymdeithasol.
- 3.8 I'r perwyl hwn, mae Llywodraeth Cymru wedi gwneud ymrwymiad i greu o leiaf 100,000 o brentisiaethau i bob oedran. Yn ogystal, mae'r ffocws uwch ar alluogi i brentisiaid wneud hyfforddiant a dysgu yn eu dewis iaith wedi cynyddu rôl y prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog yn strategaeth prentisiaeth y llywodraeth. Mae Llywodraeth Cymru wedi gosod targedau i ddarparu Prentisiaethau dwyieithog mewn gofal plant, adeiladu ac amaethyddiaeth, sy'n cael eu monitro'n

⁹ Llywodraeth Cymru (2017) *Y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau: Cysoni'r Model Prentisiaethau ag anghenion Economi Cymru*. Chwefror 2017. Ar gael ar: <https://gov.wales/apprenticeships-skills-policy-plan/>

fisol gyda darparwyr unigol¹⁰. Ar wahân i hynny, mae ESF yn gosod targedau hefyd ar gyfer canrannau o Brentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog, fel y trafodir ym Mhennod 5.

Polisi prentisiaethau

- 3.9 Mae'r amcanion trosfwaol hyn wedi parhau'n gyson i raddau mawr dros y cyfnod amser sy'n derbyn sylw yn y gwerthusiad hwn. Fodd bynnag, cafwyd newidiadau sylweddol yn y ffordd y mynegwyd yr amcanion hyn mewn polisi prentisiaethau dros y cyfnod 2015-2019.¹¹
- 3.10 Daeth un datblygiad polisi allweddol ym mis Awst 2016 gyda chyflwyniad **Rhaglen Brentisiaeth pob oed**. Er bod pobl o bob oedran wedi gallu cymryd rhan yn y Rhaglen ers amser maith, daeth yn ffocws ym mholisi prentisiaethau Llywodraeth Cymru yng nghyfnod 2015-19 y rhaglen, yn arbennig ar gyfer y bobl hynny sy'n ceisio mynd i mewn, neu fynd yn ôl i mewn, i'r farchnad lafur.¹² Fodd bynnag, bydd cychwyn prentisiaethau i'r rheiny sy'n 16 i 19 oed yn parhau'n faes blaenoriaeth i Lywodraeth Cymru.
- 3.11 Yn natganiad polisi 2017, '*Cysoni'r model prentisiaethau ag anghenion economi Cymru*', amlinellodd Llywodraeth Cymru ei bwriad i sianelu arian prentisiaethau tuag at "swyddi yfory, a fydd yn gofyn lefelau uwch o allu nag yn y gorffennol". Mae hyn yn cynnwys penderfyniadau pwysig i flaenoriaethu arian ar gyfer darparu prentisiaethau ar Lefel 3 ac yn uwch, i annog cynnydd i lefelau uwch a gradd, ac i annog prentisiaethau mewn galwedigaethau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM).
- 3.12 I ysgogi'r newid hwn, rhoddwyd cap ar ddarpariaeth y fframweithiau prentisiaeth ar Lefel 2 mewn meysydd pwnc nad ydynt yn flaenoriaeth¹³ a'r cap hwnnw oedd 10 y cant o gontractau darparwyr i bobl yn cychwyn yn 20 oed neu'n hŷn, er bod prentisiaid oedd yn bwriadu symud ymlaen i Lefel 3 wedi'u heithrio o hynny lle'r oedd tystiolaeth o hynny i'w weld yng Nghynllun Dysgu Unigol y prentis.
- 3.13 Mae rôl y Partneriaethau Dysgu a Sgiliau Rhanbarthol (RSP) wedi esblygu hefyd o ganlyniad i newidiadau yn y polisi prentisiaethau. Mae'r partneriaethau hyn yn

¹⁰ Llywodraeth Cymru (2017) *Y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau: Cysoni'r Model Prentisiaethau ag anghenion Economi Cymru*. Chwefror 2017. Ar gael ar: <https://gov.wales/apprenticeships-skills-policy-plan/>

¹¹ Trafodir targedau prentisiaeth ymhellach ym Mhennod 5.

¹² Llywodraeth Cymru (2017) *Y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau: Cysoni'r Model Prentisiaethau ag anghenion Economi Cymru*. Chwefror 2017. Ar gael ar: <https://gov.wales/apprenticeships-skills-policy-plan/>

¹³ Busnes a Gweinyddiaeth, Gwasanaeth y Cwsmer, Manwerthu a Gwallt a Harddwch

gwneud dadansoddiad i ganfod y tueddiadau sy'n dod i'r amlwg yn y farchnad lafur, ond bydd gofyn iddyn nhw weithio'n agosach â chyflogwyr i ddeall prinderau sgiliau sy'n bodoli'n barod (yn arbennig cyflogwyr sy'n talu'r Ardoll Brentisiaethau). Bydd gofyn iddyn nhw hefyd flaenoriaethu'r galw er mwyn cyd-fynd â'r gyllideb sydd wedi'i dyrannu ar gyfer prentisiaethau.

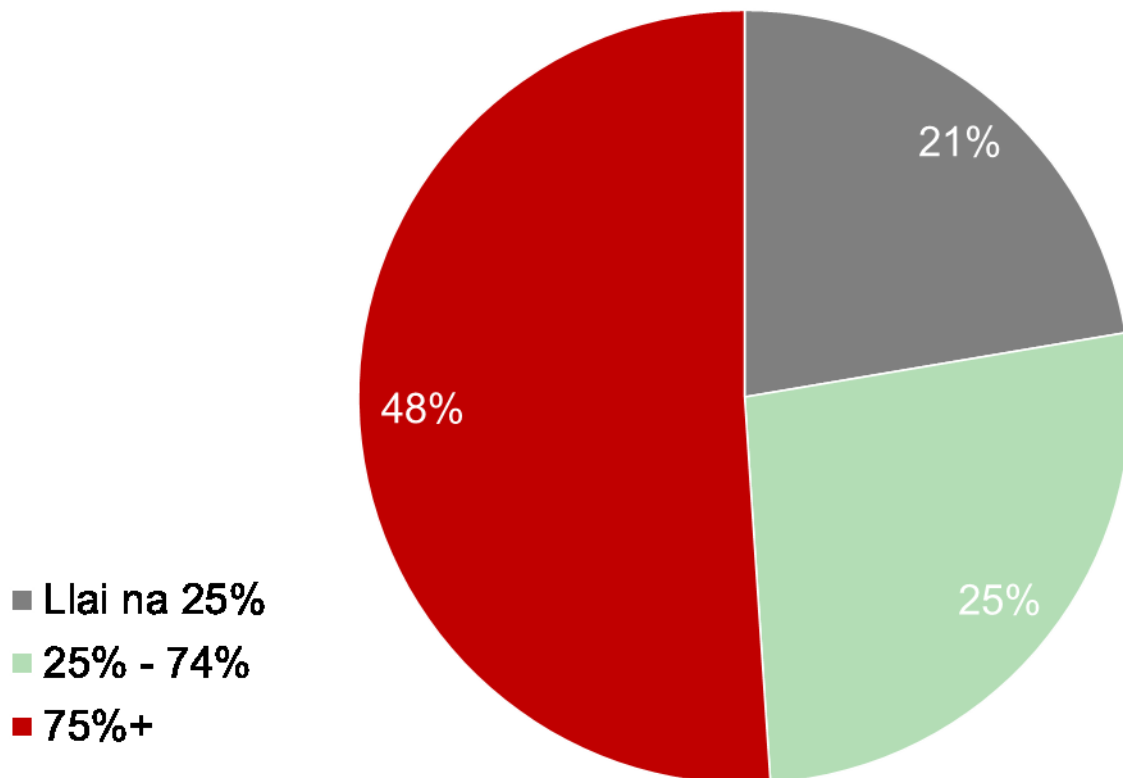
- 3.14 Mae'r broses gomisiynu hefyd wedi bod trwy newid sylweddol dros y cyfnod 2015-19. Cyn hynny, roedd gan Lywodraeth Cymru contractau gyda nifer o ddarparwyr unigol ond, ers 2015, mae prentisiaethau yng Nghymru wedi cael eu darparu gan rwydwaith o 19 o ddarparwyr hyfforddiant 'arweiniol' – sy'n rhoi eu darpariaeth ar is-gontract i ddarparwyr hyfforddiant eraill – ac mae hyn wedi symleiddio a gostwng cost weinyddol y broses gomisiynu.
- 3.15 Mae gweddill y bennod hon yn trafod effeithiau ymddangosiadol y newidiadau hyn o safbwynt swyddogion Llywodraeth Cymru, rhanddeiliaid a chyflogwyr.

Y Broses Gomisiynu

- 3.16 Yn gyffredinol, ystyriwyd y broses ar gyfer comisiynu Rhaglen Brentisiaethau 2015-2019 yn un gadarn, teg a thryloyw, er ei bod yn hir ac yn gofyn llawer o adnoddau. Roedd mwy na hanner y darparwyr a arolygwyd (55%) yn cytuno bod '*y broses contractio yn golygu bod y math cywir o ddarpariaeth brentisiaethau ar gael*'.
- 3.17 Mae'r symudiad at benodi nifer llai o ddarparwyr arweiniol wedi bod yn newid anodd i rai darparwyr. Soniodd rai ohonynt mewn cyfweiliadau manwl bod yr ansicrwydd ynglŷn â siâp tebygol comisiynu Llywodraeth Cymru yn y dyfodol (o ran nifer a maint y contractau a hysbysebiri), yn ogystal â'r broses o fidio am contractau ei hun, wedi ei gwneud hi'n broblematig cynllunio ymlaen llaw a buddsoddi ar gyfer y dyfodol. Roedd hyn yn arbennig o wir lle'r oedd contractau prentisiaeth yn rhan sylweddol o'u busnes cyffredinol ac o bosib wedi ei ddyfarnu o ganlyniad i un bid.
- 3.18 Fel y gwelwch yn Ffigur 3.1, i hanner y darparwyr bron iawn (48%), roedd eu contract(au) prentisiaeth yn cyfrif am fwy na thri chwarter refeniw cyfan y sefydliad. I bumed ran bron iawn (18%) o'r darparwyr roedd eu contract(au) prentisiaeth yn cyfrif am 100% o refeniw ac felly, os na fyddai'r sefydliad yn ennill cyfran o'r contractau darparu prentisiaethau, ni fyddai'n bodoli mwyach.

3.19 Mae hi'n werth nodi bod hynny'n arbennig o debygol o fod yn wir i ddarparwyr mwy oedd â 500 neu fwy o bobl yn cychwyn yn y cyfnod rhwng Ionawr 2015 a Mai 2018¹⁴. I 71% o'r darparwyr hyn, mae'r contractau prentisiaeth yn cyfrif am dri chwarter neu fwy o'u reffeniw, er y dylid trin y ffigur hwn fel un dangosol oherwydd maint bychan y sampl (24).

Ffigur 3.1 Y gyfran o reffeniw darparwyr sy'n dod o'r ddarpariaeth brentisiaethau yng Nghymru



*Arolwg Darparwyr A3: Y ganran o reffeniw sefydliad a ddaw o'r ddarpariaeth brentisiaeth yng Nghymru
Y sylfaen: Pob darparwr (73); 500+ yn cychwyn (24)*

3.20 Cafwyd sylwadau cymysg am y gostyngiad yn y nifer o gontractau gyda darparwyr i 19 o gontractwyr arweiniol yn 2015, oedd yn ostyngiad ar y 24 yn ystod y cyfnod contractio blaenorol (2011-15) a 94 yn y cyfnod cyn hynny (2007-11)¹⁵. Roedd y rhanddeiliaid (yn cynnwys darparwyr) a gymerodd ran mewn cyfweiliadau manwl yn teimlo bod y broses, er ei bod yn gofyn llai o adnoddau gan Lywodraeth Cymru, yn anoddach i ddarparwyr a fyddai efallai angen rheoli is-gontractwyr o ganlyniad i hynny. Yn ôl arolwg y darparwyr, mae'r mwyafrif o ddarparwyr sy'n is-gontractio'n

¹⁴ Dyma oedd y cyfnod amser dan sylw yn y data diweddaraf oedd ar gael o'r LLWR/EDMS ar adeg yr arolwg darparwyr.

¹⁵ Cafodd ugain o ddarparwyr eu comisiynu'n wreiddiol, ond mae un wedi rhoi'r gorau i'w contract ers hynny.

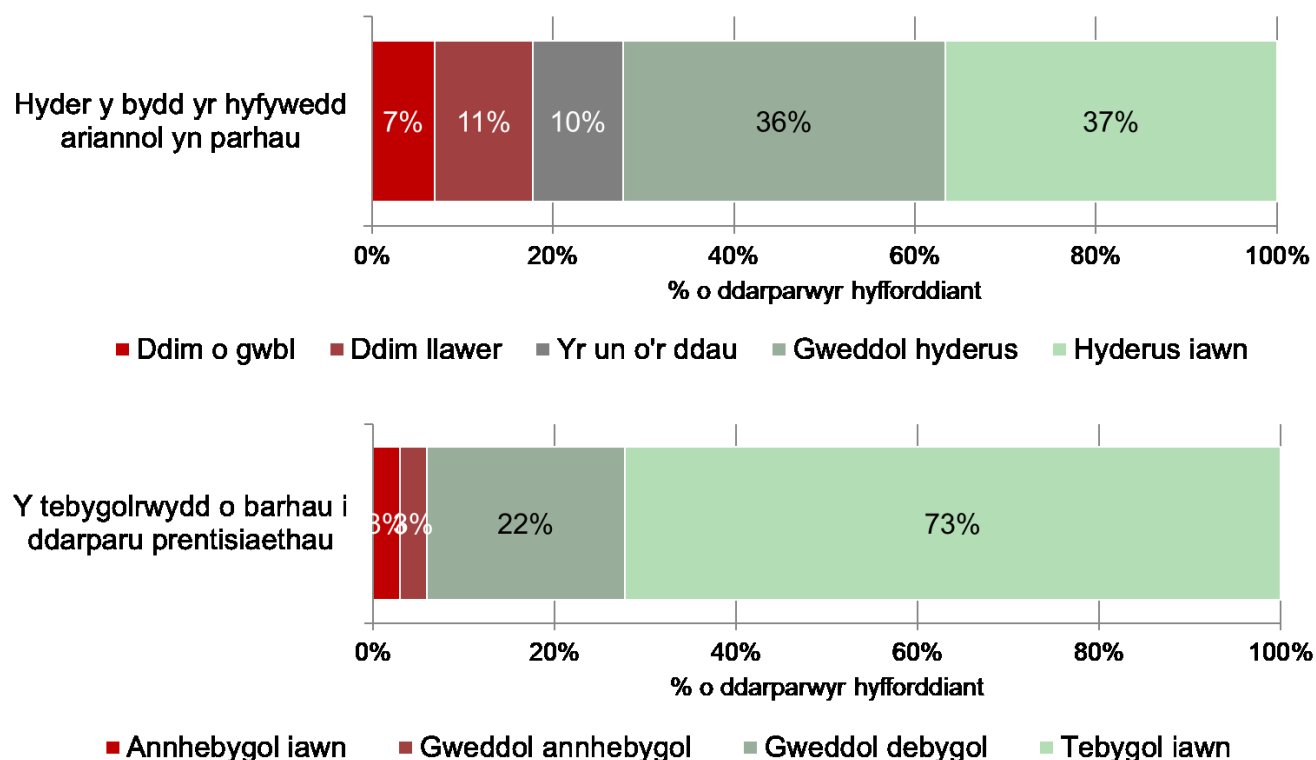
barod yn bwriadu cynyddu maint eu darpariaeth is-gontractio yn y dyfodol (53%), tra bo dim ond 10% yn bwriadu gostwng eu defnydd o is-gontractwyr.

- 3.21 Roedd gan leiafswm o ddarparwyr (yn yr arolwg darparwyr) rai amheuan am hyfywedd ariannol parhaus darparu prentisiaethau yn eu sefydliad; doedd cyfanswm o 18% ddim yn hyderus iawn, neu ddim yn hyderus o gwbl (gwelwch Ffigur 3.2). Fodd bynnag, roedd y mwyafrif (73%) yn parhau'n hyderus. Roedd gan bob un oedd ag amheuan am hyfywedd ariannol lai na 500 o brentisiaid yn y cyfnod rhwng Ionawr 2015 a Mai 2018. Roedd cyfweiliadau manwl y darparwyr yn awgrymu hefyd bod rhai pryderon i'w cael yn y maes hwn:

“Nid yw [ein] cyfraddau ariannu [fesul prentis] wedi cynyddu dros y saith mlynedd diwethaf, ond mae ein sail costau wedi cynyddu.”

Darparwr hyfforddiant arweiniol

Ffigur 3.2 Hyder y darparwyr y bydd y prentisiaethau'n parhau'n hyfyw, a chynlluniau i barhau i'w darparu

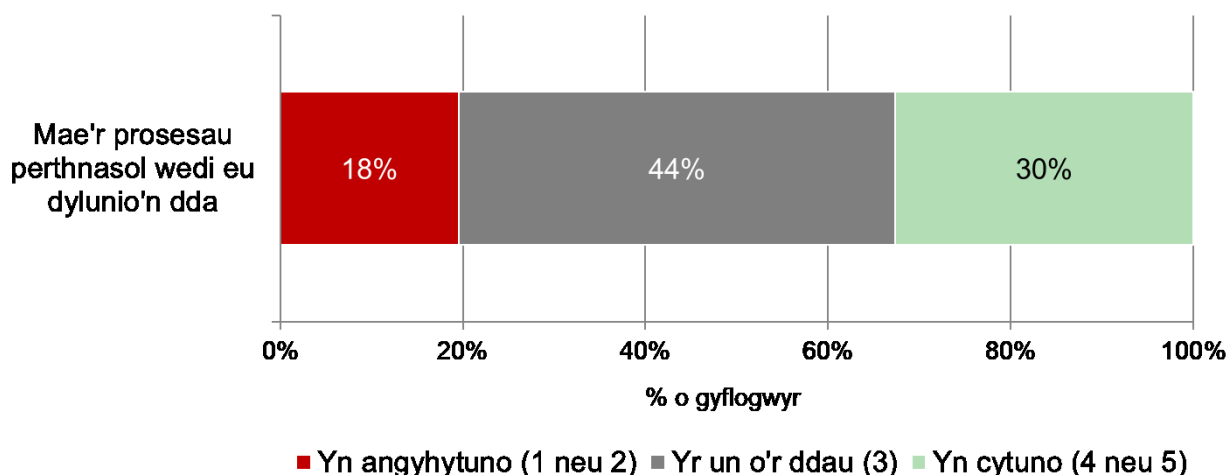


Arolwg y darparwyr: G1 Pa mor hyderus ydych chi am hyfywedd ariannol parhaus darparu prentisiaethau yn eich sefydliad?
Y sylfaen: Pob darparwr (73)
Arolwg y darparwyr: G2 Pa mor debygol ydych chi o fod eisiau parhau i ddarparu prentisiaethau (yn dibynnu ar gaffael)
wedi i'r don hon o'r Rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru ddod i ben?
Y sylfaen: Pob darparwr (73)

Gweinyddiaeth

- 3.22 Roedd mwy o ddarparwyr yn gadarnhaol am gynllun y prosesau contractio oedd yn gysylltiedig â phrentisiaethau (30%) nag oedd yn negyddol (18%), fel y gwelwn yn Ffigur 3.3, er bod y gyfran fwyaf (44%) yn niwtral.

Ffigur 3.3 Barn darparwyr am y prosesau contractio sy'n rhan o'r ddarpariaeth brentisiaethau



Arolwg y darparwyr: B6: Mewn perthynas â darparu prentisiaethau yng Nghymru, i ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno bod y prosesau gofynnol [mewn contractio] wedi eu dylunio'n dda?
Y sylfaen: Pob darparwr (73)

- 3.23 Pan oedd gan ddarparwyr bryderon, roedd y rhain yn ymwneud fel arfer â chyflwyniad mentrau newydd, megis Sgiliau Hanfodol Cymru (ESW), capio'r ariannu ar gyfer rhai fframweithiau Lefel 2 neu Becyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST). Pan ofynnwyd yn benodol am weithrediad, yn hytrach na chytuno neu anghytuno gyda'r polisi ei hun, roedd y darparwyr a arolygwyd yn teimlo'n aml iawn bod rhai polisiâu neu gymwysterau penodol yn anodd eu gweithredu, fel y gwelwn yn Ffigur 3.4.
- 3.24 Cafodd gweithrediad yr ESW ei feirniadu'n arbennig; roedd y mwyafrif (79%) o'r darparwyr a arolygwyd yn dweud bod hyn wedi bod naill ai'n anodd neu'n anodd iawn ei weithredu. Dywedodd cyfran debyg (73%) bod capio'r ariannu ar gyfer rhai fframweithiau Lefel 2 wedi bod yn anodd ei weithredu; ond, roedd llawer llai nag ar gyfer ESW yn dweud ei fod wedi bod yn anodd iawn (10%).
- 3.25 Soniwyd hefyd am anawsterau yn ymwneud â gweithredu'r ESW yn y cyfweiliadau manwl a gafwyd, yn enwedig gan ddarparwyr nad oeddent yn golegau; er bod y rhan fwyaf heb wrthwynebu'r egwyddor, roedd llawer wedi ei chael hi'n anodd ffio'r newidiadau yn yr arferion gweithio i mewn i gyllidebau oedd wedi cael eu dylunio cyn cyflwyniad ESW:

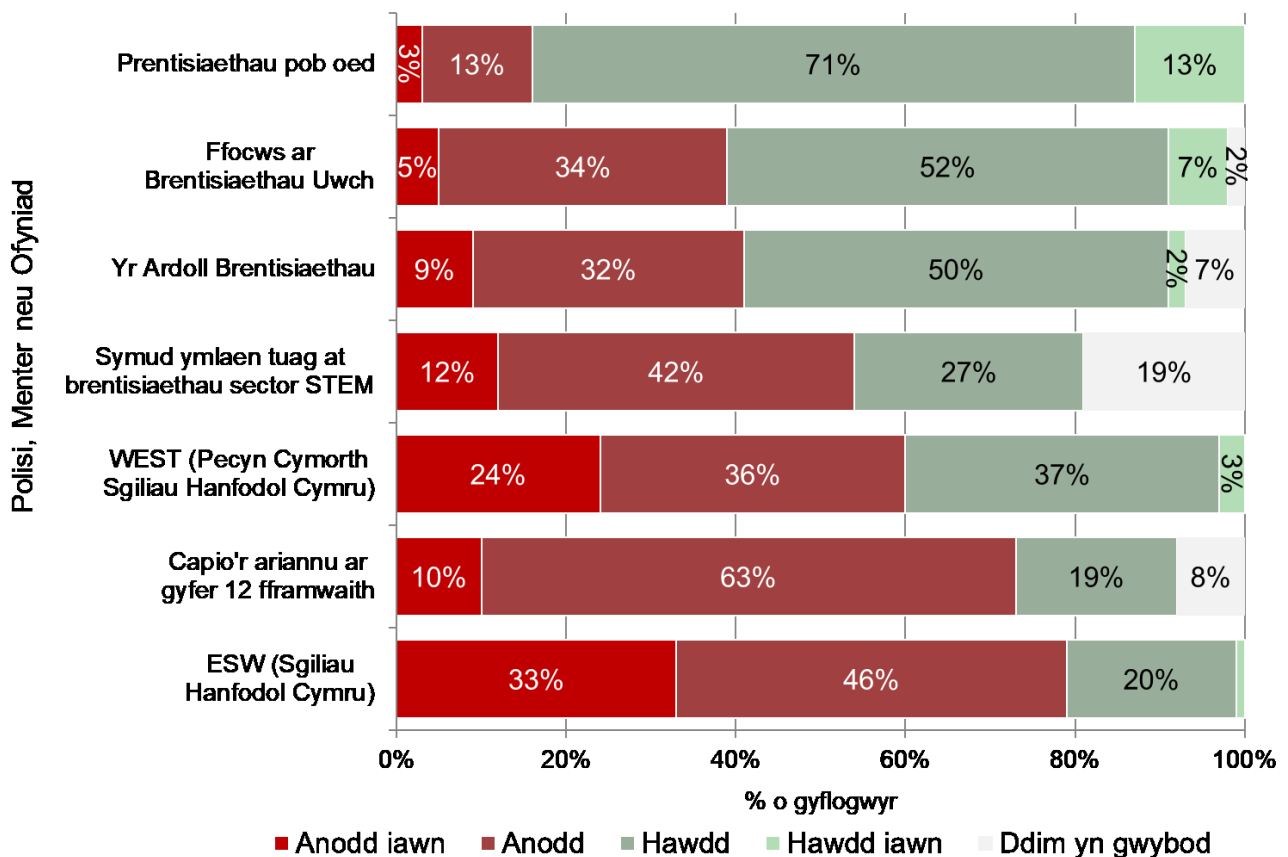
“Achosodd [cyflwyniad cymwysterau ESW] broblemau mawr: ni chawsent eu hariannu ar y lefel gywir, ac [roedden nhw] wedi eu llunio i’w darparu mewn colegau nid i’w darparu yn y gweithle... Rydym wedi gorfod ail gymhwyso staff; rydym wedi gorfod buddsoddi mewn offer TG”.

Darparwr hyfforddiant arweiniol

- 3.26 Roedd darparwr arall yn teimlo bod y system ar gyfer asesu Sgiliau Hanfodol o amgylch yr adeg y mae’r prentisiaid yn cychwyn eu prentisiaeth¹⁶ (Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru, neu WEST) yn or-gymhleth, ac yn teimlo y gallai hyn arwain at oedi mewn cofrestriadau – er nad yw’n ofyniad i brentisiaid gwblhau hyn cyn iddyn nhw gofrestru.
- 3.27 Roedd y mwyafrif o ymatebwyr yr arolwg yn teimlo bod y symudiad tuag at brentisiaethau sector STEM (54%) a WEST (52%) – y ddau – wedi bod yn anodd eu gweithredu. Roedd lleiafswm wedi cael y prentisiaethau uwch (39%) a chyflwyniad yr Ardoll Brentisiaethau (41%) yn anodd addasu iddynt. I’r gwrthwyneb, roedd y mwyafrif llethol wedi ei gweld hi’n hawdd neu’n hawdd iawn gweithredu’r prentisiaethau pob oed (84%; roedd 16% wedi gweld hynny’n anodd neu’n anodd iawn).

¹⁶ Gofynnir bod darparwyr yn asesu Sgiliau Hanfodol prentis o fewn 61 diwrnod wedi i’r prentis cychwyn eu rhaglen.

Ffigur 3.4 Barn darparwyr am lefel anhawster gweithredu gofynion / polisiâu amrywiol yn ymwneud â phrentisiaethau



Arolwg darparwyr: D3: Pa mor hawdd neu anodd fu hi yn eich barn chi i weithredu [enw'r polisi]?

Y sylfaen: Yr holl ddarparwyr oedd yn teimlo fod pob polisi'n berthnasol iddyn nhw: Y prentisiaethau pob oed (69); Capio'r ariannu ar gyfer rhai fframweithiau Lefel 2 (59); Ffocws ar brentisiaethau uwch (56); Symud tuag at sectorau STEM (52); Cyflwyniad yr Ardoll Brentisiaethau (44); ESW (70); WEST (70)

3.28 Teimlwyd bod cyflwyniad WEST wedi cymryd llawer o amser i'w weithredu – oherwydd mae'n broses hir i rai prentisiaid – ac roedd darparwyr yn teimlo nad oedd defnyddwyr terfynol y Rhaglen (h.y. cyflogwyr) yn ystyried y sgiliau cysylltiedig yn hanfodol i'r swydd o anghenraid.

3.29 Soniodd nifer o ddarparwyr bod y gwaith gweinyddol oedd yn gysylltiedig â recriwtio prentisiaid a darparu prentisiaethau'n teimlo'n ormodol, oherwydd cyfuniad o ffactorau.

“Gostyngwch y baich gweinyddol, er mwyn i ni allu canolbwyntio llawer iawn mwy ar addysgu a dysgu”.

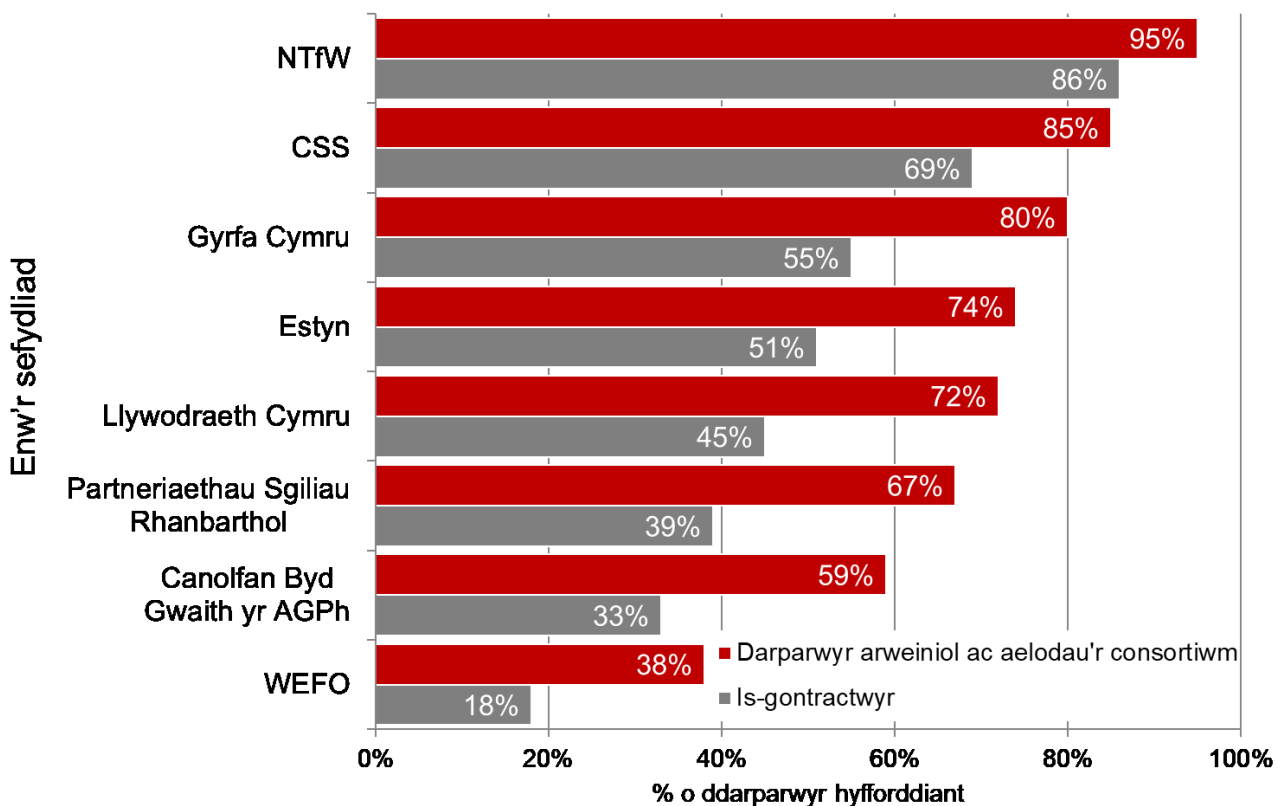
Darparwr hyfforddiant arweiniol

“Mae maint ein ffeiliau dysgwyr yn wirion. Mae'n rhaid bod gwell ffordd o gofnodi sut mae ein dysgwyr yn dod yn eu blaenau.”

Darparwr hyfforddiant arweiniol

- 3.30 Roedd y darparwyr yn croesawu'r symudiad a gynlluniwyd at systemau electronig yn hytrach na systemau sail papur, ond roedd symleiddio'r systemau hyn yn fater mwy hanfodol. Soniodd nifer o ddarparwyr yn benodol mewn trafodaethau ansoddol am y lefel o waith papur oedd yn ofynnol ar gyfer meini prawf cymhwysedd ESF, a soniodd un am sefyllfa lle'r oedd yn rhaid iddynt gofrestru prentisiaid heb arian ESF oherwydd anawsterau ymarferol casglu tystiolaeth o ofynion preswylid, a soniodd eraill am oedi yn y cofrestriadau.
- 3.31 Un agwedd o'r gwaith gweinyddol ar gyfer prentisiaethau oedd yn gweithio'n gyffredinol dda ym marn y darparwyr oedd y cyfathrebiad rhwng y sefydliadau perthnasol. Roedd gan y mwyafrif o'r contractwyr arweiniol gysylltiad ag ystod o sefydliadau mewn perthynas â phrentisiaethau, fel y gwelir yn Ffigur 3.5. Roedd gan nifer lawer llai ymysg yr is-gontractwyr gysylltiad â phob sefydliad. Roedd llai na hanner (45%) yr is-gontractwyr oedd yn darparu prentisiaethau, er enghraifft, wedi bod mewn cysylltiad uniongyrchol â staff LIC mewn perthynas â phrentisiaethau yn y 12 mis yn arwain at yr arolwg.

Ffigur 3.5 Cysylltiad darparwyr â sefydliadau llywodraethol ynghylch prentisiaethau



Arolwg y darparwyr C3: Gyda pha rai o'r sefydliadau dilynol ydych chi wedi cyfathrebu, wyneb yn wyneb neu gydag e-bost, ynglŷn â phrentisiaethau yn y 12 mis diwethaf?

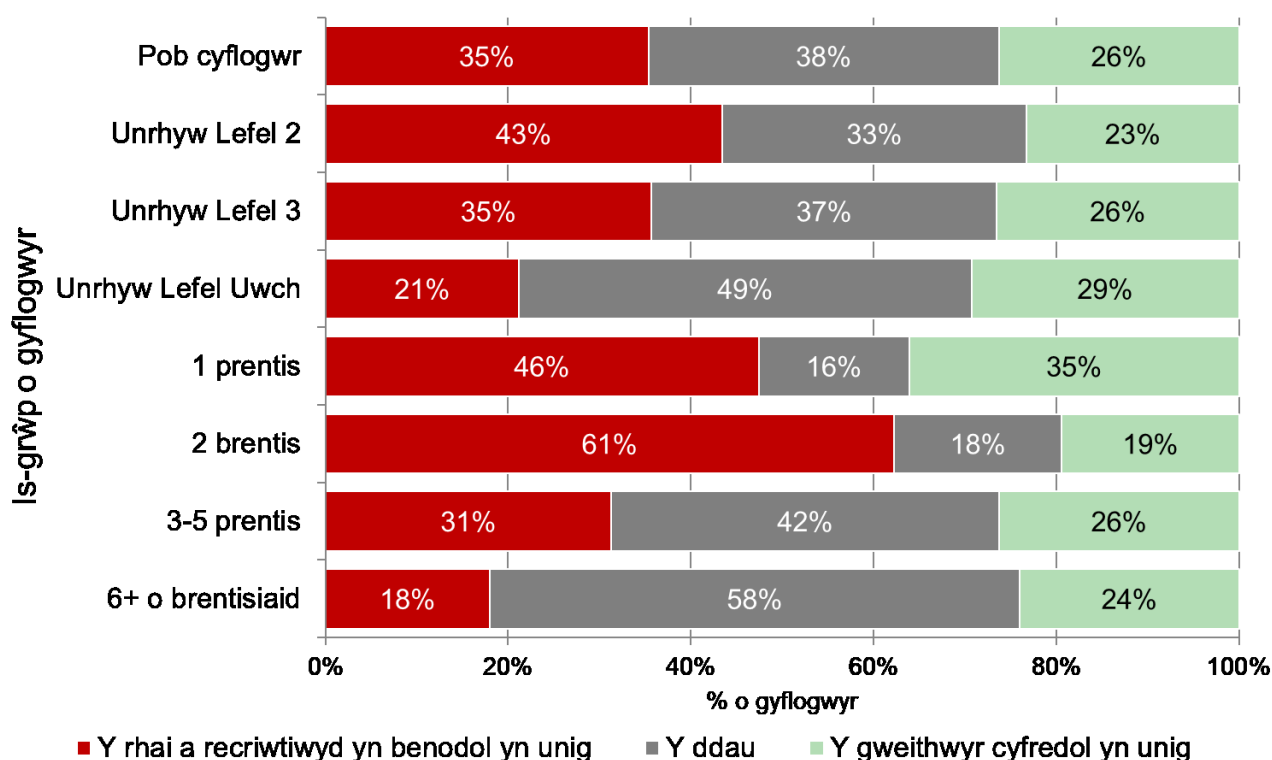
Mae'r term llawn ar gyfer pob acronym a nodir yn y siart i'w gael yn yr adran 'Talfyriadau' ar ddechrau'r ddogfen hon.

Y sylfaen: Pob is-gontractwr (49); Pob darparwr arweiniol / aelod o gonsortiwm (38)

Strwythur a Hyd

- 3.32 Mae'r arolwg cyflogwyr yn dangos bod mwyafrif y cyflogwyr sydd â phrentisiaid (73%) yn darparu prentisiaethau i recriwtiaid newydd, tra bo dwy ran o dair (64%) yn eu darparu i weithwyr cyfredol. Mae gorgyffwrdd sylweddol yma; mae mwy na thraean (38%) yn gwneud y ddau. Dywedodd mwy o gyflogwyr eu bod yn darparu prentisiaethau dim ond i recriwtiaid newydd (35%) nag i weithwyr cyfredol yn unig (26%).
- 3.33 Fel y gwelwn yn Ffigur 3.6, mae cyflogwyr sydd â chynnig prentisiaethau llai (rheiny gydag un neu ddau o recriwtiaid) yn tueddu i fod yn llawer mwy tebygol o gynnig prentisiaethau dim ond i recriwtiaid newydd. Mae cyflogwyr sy'n darparu prentisiaethau uwch ychydig bach yn fwy tebygol o gynnig prentisiaethau i weithwyr cyfredol na recriwtiaid newydd.

Ffigur 3.6 A gafodd prentisiaid eu recriwtio'n benodol neu a oeddent yn weithwyr cyfredol



Arolwg Cyflogwyr B1: A oedd y prentisiaid a recriwtiwyd yn staff newydd neu'n weithwyr cyfredol

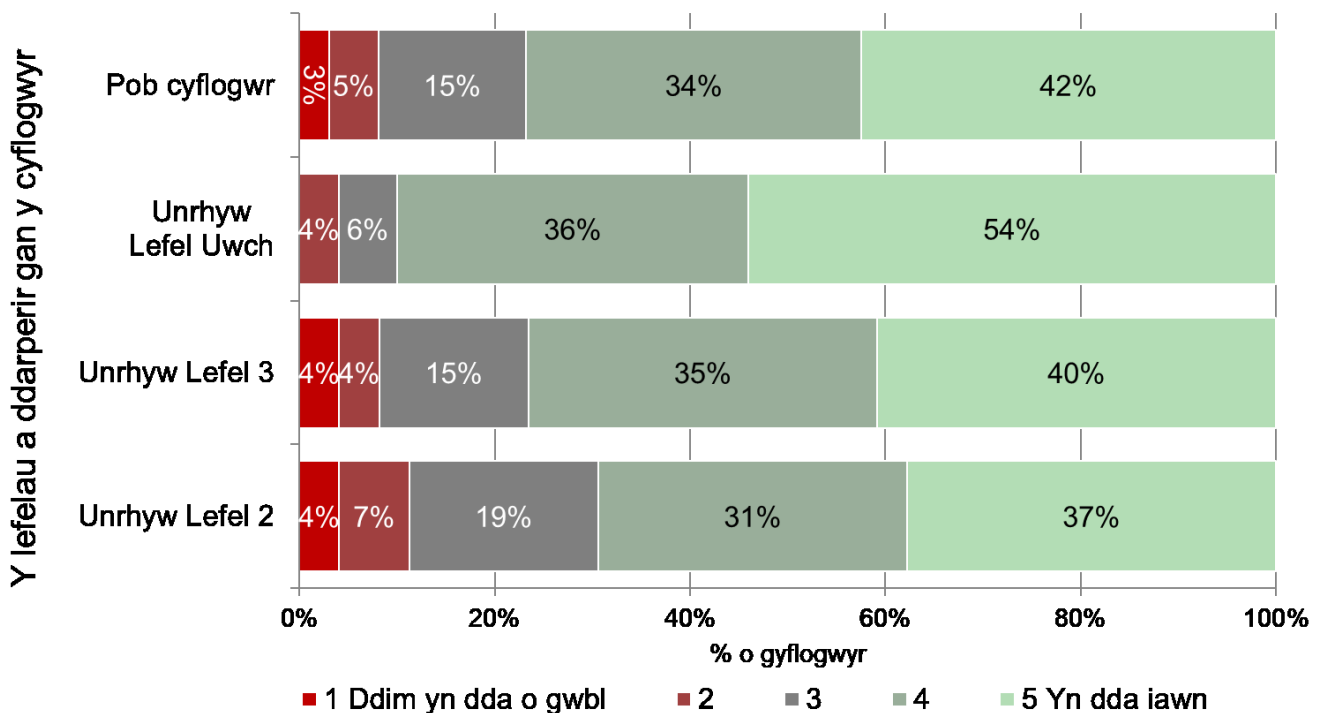
Y sylfaen: Yr holl gyflogwyr (396): Unrhyw Lefel 2 (181); Unrhyw Lefel 3 (182); Unrhyw Lefel Uwch (78); 1 prentis (69); 2 brentis (72); 3 i 5 prentis (122); 6+ o brentisiaid (91).

- 3.34 Mae'n bwysig nodi hyn: er bod gan y mwyafrif o gyflogwyr a gyfwelwyd yn yr ymchwiliad na deg prentis (78%), roedd y mwyafrif o brentisiaid wedi eu cyflogi gan gyflogwyr oedd â chynnig prentisiaeth mwy. Ymysg prentisiaid felly, mae hyn yn golygu bod y cydbwysedd cyffredinol rhwng recriwtiaid newydd a'r gweithwyr

cyfredol yn weddol wahanol i hwnnw a welir yn Ffigur 3.6 ar gyfer cyflogwyr. Yn yr Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru, roedd y mwyafrif o brentisiaid (74%) wedi eu cyflogi'n barod gan yr un cyflogwr cyn i'r penderfyniad gael ei wneud i gychwyn y brentisiaeth, a dim ond eu chwarter (25%) oedd yn recriwtiaid newydd.

- 3.35 Roedd yr arolwg cyflogwyr yn dangos sylwadau cadarnhaol eang am strwythur a hyd y prentisiaethau; roedd tri chwarter (75%) y cyflogwyr yn teimlo bod y strwythur a'r hyd yn addas i anghenion eu busnes, gan roi sgôr uchel iddynt (pedwar allan o bump neu'n uwch) ar y mesur hwn. Roedd oddeutu dwy ran o bump (42%) wedi rhoi sgôr o bump allan o bump iddynt. Rheiny oedd yn cynnig prentisiaethau uwch oedd y mwyafrif bodlon (90%) gyda'r strwythur a'r hyd, a'r rheiny oedd yn cynnig Lefel 2 oedd y lleiaf bodlon (69%), er bod y boddhad yn uchel ar draws yr ystod gyfan. Roedd y cyflogwyr prentisiaid lleiaf, gyda 2 i 4 o staff, yn llai tebygol na chyflogwyr prentisiaid eraill o ddweud bod strwythur a hyd y brentisiaeth yn cyfateb ag anghenion eu sefydliad (64%).
- 3.36 Roedd y cyflogwyr a gyfwelwyd yn fanwl yn unfrydol gadarnhaol am y cydbwysedd rhwng dysgu yn y gwaith a dysgu gyda darparwr. Un esiampl o'r hyn oedd yn gweithio'n dda oedd y nodwedd 'diwrnod astudio' ar nifer o gyrsgiau, am eu bod yn gallu trefnu eu swyddogaethau busnes o amgylch y diwrnod dynodedig yn yr wythnos pan fyddai prentisiaid yn mynd i safle'r darparwr.
- 3.37 Roedd yr holl gyflogwyr y siaradwyd â nhw yn y cyfweiliadau manwl yn ystyried bod hyd y prentisiaethau'n addas ar gyfer eu busnes ac yn briodol ar gyfer y cymwysterau a wnaed. Soniodd rhai cyflogwyr hefyd bod strwythur prentisiaethau – sef mwy o ffocws ar waith yn yr ystafell ddosbarth ar ddechrau'r Rhaglen a mwy o amser yn y gweithle tuag at y diwedd – yn reddfodol ac yn rhesymegol.
- 3.38 Roedd rhai cyflogwyr a gymerodd ran yn y cyfweiliadau ansoddol o blaid y drefn lle'r oedd prentisiaethau'n arwain at gymhwyster achrededig, er mwyn gwarantu bod prentisiaid wedi eu hyfforddi'n ddigonol ac i'w galluogi i symud ymlaen i rolau lefel uwch yn y busnes. Ni soniodd unrhyw gyflogwr bod cynllun y prosesau asesu'n broblem.

Ffigur 3.7 I ba raddau oedd strwythur a hyd y prentisiaethau'n cyfateb ag anghenion y cyflogwyr, yn gyffredinol a fesul lefel a ddarparwyd.



Arolwg Cyflogwyr B8_3. Yn gyffredinol, i ba raddau yn eich barn chi y mae agweddau dilynol y prentisiaethau'n cyfateb ag anghenion eich busnes, gan gynnwys ymhle a phryd mae'r dysgu'n digwydd.

Y sylfaen: Yr holl gyflogwyr (396); Unrhyw Lefel 2 (181); Unrhyw Lefel 3 (182); Unrhyw Lefel Uwch (78); 2 i 4 o staff (67)

3.39 Dywedodd y dysgwyr a gyfwelwyd ar gyfer yr ymchwil yn gyffredinol bod y strwythur a'r hyd yn addas i'w hanghenion, a bod y gallu i ennill cyflog a hyfforddi ar yr un pryd yn gwneud y Rhaglen yn atyniadol iawn i brentis.

“Roeddwn i'n dysgu pethau yn yr ystafell ddosbarth yr oeddwn i'n eu defnyddio ac yn eu gweithredu bob dydd yn y gwaith.”

Dysgwr, Lefel 3, Peintio ac Addurno, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd

3.40 Roedd yr ychydig brentisiaid a fynegodd bryderon yn yr ymchwil ansoddol wedi crybwyll sefyllfaoedd penodol lle'r oedd ychydig iawn o sesiynau hyfforddi tu allan i'r gwaith, neu lle'r oedd y cyflogwyr, oherwydd problemau cyfathrebu, wedi gofyn iddynt wneud tasgau nad oeddent wedi derbyn hyfforddiant ynddynt eto. Ond, gellid ystyried bod hyn yn ymwneud yn llai â chynllun a strwythur ac yn fwy gyda gweithrediad. Ni soniodd unrhyw un am broblemau'n ymwneud â chwsrs o hyd amhriodol ac ychydig iawn a soniodd am anawsterau gyda strwythur neu amseriad yr hyfforddiant, er iddynt gael eu cymell.

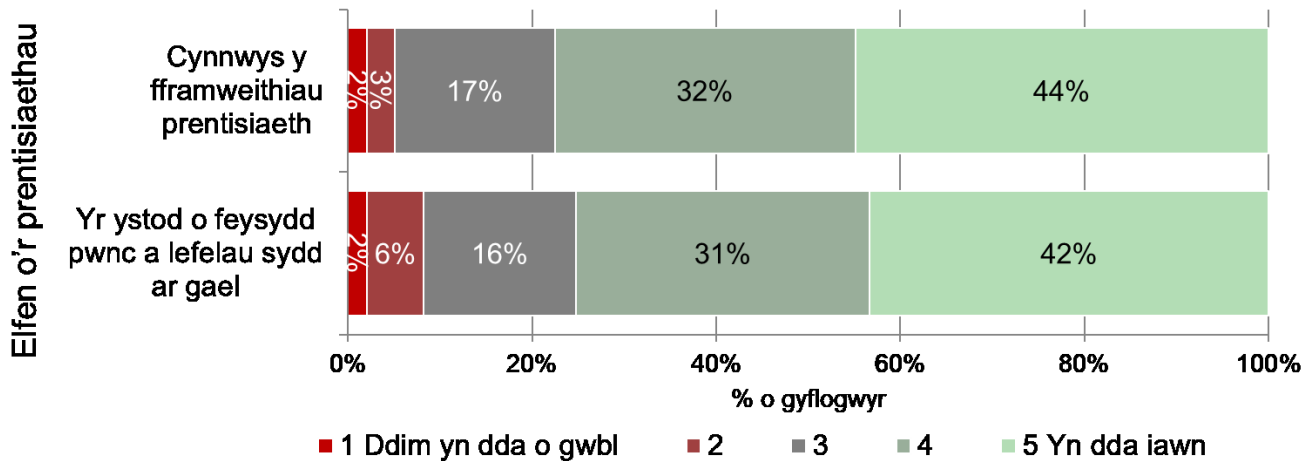
Pynciau, Lefelau a Chwricwlwm

3.41 Mae'r Rhaglen Brentisiaethau wedi ei llunio i ymdrin ag amrywiaeth eang o feysydd astudio a galwedigaethau. Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid yn teimlo bod yr

ystod o bynciau oedd ar gael yn briodol, ond roedd rhai ohonynt – yn arbennig mewn ardaloedd gwledig – wedi tynnu sylw at y ffaith mai dim ond mewn un neu ddau o fannau yng Nghymru y darparwyd rhai pynciau, gan olygu ei bod hi'n anodd i brentisiaid gyrraedd hyfforddiant gyda darparwr (weithiau, roedd cyflogwyr wedi sôn bod angen i brentisiaid aros dros nos).

- 3.42 Yn gyffredinol, roedd y cyflogwyr a holwyd yn fodlon gyda'r ystod o feysydd pwnc a'r lefelau oedd ar gael (73%). Yn wir, ychydig iawn oedd yn anfodlon am y mesur hwn (8%; gwelwch Ffigur 3.8). Mae hyn yn awgrymu mai lle cyfyngedig sydd efallai i gyflwyno rhagor o fframweithiau prentisiaeth. Fodd bynnag, dylid cofio bod y cyflogwyr a holwyd oll yn defnyddio prentisiaethau ar y pryd neu hyd yn ddiweddar. Felly, byddai cyflogwyr heb brentisiaeth berthnasol i'w busnes yn annhebygol o gael eu harolygu, ac felly dylid edrych ar hyn fwy fel mesur o farn ymysg y cwsmeriaid prentisiaethau cyfredol.
- 3.43 Roedd cyflogwyr oedd yn cymryd rhan mewn cyfweiliadau ansoddol yn gadarnhaol am yr ystod o bynciau a chwricwlwm oedd ar gael. Yn gyffredinol, roedden nhw'n teimlo bod darparwyr yn gwybod beth oedd yn ofynnol er mwyn bod yn gwbl hyfedr mewn galwedigaeth benodol, ac felly roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn ymddiried yn eu harbenigedd yn y maes hwn. Roedd hyn yn galluogi i gyflogwyr gynnig prentisiaethau mewn amrywiaeth o ddisgyblaethau a meysydd pwnc i gefnogi datblygiad eu busnes.
- 3.44 Dywedodd nifer o gyflogwyr eu bod wedi defnyddio'r Rhaglen Brentisiaethau i hwyluso'r recriwtio mewn meysydd o'u busnes oedd yn gweld twf cyflym. Roedd rhywfaint o dystiolaeth bod cyflogwyr yn gobeithio ehangu eu cynnig yn y dyfodol i gefnogi anghenion oedd yn datblygu yn eu busnesau.
- 3.45 Roedd y cyflogwyr oedd yn defnyddio prentisiaethau hefyd yn fodlon iawn yn gyffredinol gyda chynnwys y fframweithiau. Roedd oddeutu tri chwarter (76%) yn fodlon yn y mesuriad hwn. Yn wahanol i hynny, roedd 5% yn anfodlon (gwelwch Ffigur 38). Mae hyn yn dangos bod y fframweithiau, yn gyffredinol, yn llwyddo i ateb gofynion eu sail cwsmeriaid cyfredol. Roedd y mwyafrif o brentisiaid a gymerodd ran mewn cyfweiliadau ansoddol yn cytuno gyda'r farn hon; doedd neb a gyfwelwyd wedi lleisio pryderon am gynnwys oedd yn amherthnasol i'w swyddi, er bod lleiafswm yn anfodlon â chynhwysiad y cymwysterau ESW yn y brentisiaeth,

Ffigur 3.8 I ba raddau mae argaeledd a chynnwys prentisiaeth yn addas i gyflogwyr



Arolwg Cyflogwyr: B8_1 Yn gyffredinol, i ba raddau yn eich barn chi y mae'r agweddau dilynol o'r prentisiaethau'n cyfateb ag anghenion eich busnes: cynnwys y fframweithiau prentisiaeth yr ydych wedi eu defnyddio ers 2015?

Arolwg Cyflogwyr: B8_2 Yn gyffredinol, i ba raddau yn eich barn chi y mae'r agweddau dilynol o'r prentisiaethau'n cyfateb ag anghenion eich busnes: Yr ystod o feysydd pwnc a lefelau sydd ar gael?

Y sylfaen: Yr holl gyflogwyr (396)

- 3.46 Wrth edrych ar y broses o gyflwyno fframweithiau newydd, roedd yr arolwg darparwyr yn dangos bod 76% o blith y rheiny a gyflwynodd fframwaith neu lefel newydd o brentisiaeth, wedi wynebu heriau.
- 3.47 Roedd yr heriau cyffredin a wynebwyd gan ddarparwyr, yn ôl yr arolwg meintiol o ddarparwyr, yn cynnwys dyluniad y fframweithiau prentisiaeth (24% o'r holl ddarparwyr a gyflwynodd fframwaith neu lefel newydd), y galw neu'r ymwybyddiaeth isel ymysg cyflogwyr (15%), cyllido cychwynnol neu ariannu benthychiad i gychwyn (13%), cynnwys yr ESW (11%) neu ddiffyg gwybodaeth am y fframwaith newydd (9%). Roedd ystod eang o faterion gwahanol eraill yn ymwneud â sefyllfaoedd penodol a grybwyllwyd gan 5% neu lai o ddarparwyr; soniodd dau ddarparwr (4%) am brinder deunyddiau cwrs neu gwricwla cyfrwng Cymraeg.
- 3.48 Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr yn teimlo bod y symudiad tuag at fwy o brentisiaethau STEM yn beth cadarnhaol i economi Cymru, ond roedd effaith y symudiad hwn yn ddibynnol ar ddarpariaeth busnes y prentisiaethau oedd yn gysylltiedig â STEM. Roedd busnesau mewn diwydiannau technegol yn teimlo y byddent yn elwa o'r symudiad oherwydd byddai'n debygol o gynyddu buddsoddiad y llywodraeth yn STEM. Ar y llaw arall, roedd busnesau nad oeddent yn cynnig prentisiaethau mewn pynciau STEM yn bryderus y gallai'r prentisiaethau a gynigiant golli eu blaenoriaeth gan y llywodraeth. Roedd pryder mwy sylfaenol y gallai eu busnesau gael eu heithrio o'r rhaglen yn gyfan gwbl. Roedden nhw'n poeni am lefel yr ariannu y byddent yn ei dderbyn gan Lywodraeth Cymru yn y dyfodol.

Prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog

- 3.49 Mae hyrwyddo defnyddio'r iaith Gymraeg mewn prentisiaethau'n elfen ganolog o strategaeth brentisiaeth Llywodraeth Cymru¹⁷, ac yn rhan o'r strategaeth ehangach ar gyfer hybu'r defnydd o'r iaith Gymraeg, yn fwyaf diweddar drwy'r Cynllun Gweithredu More than just Words¹⁸. Nododd y rhanddeiliaid bod Llywodraeth Cymru wedi bod yn benodol a phwrpasol yn ei gwaith i annog darpariaeth prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a rhaglenni dwyieithog. Mae'n ganolog hefyd i nifer o ddangosyddion prosiect yn thema drawstoriadol WEFO Cyfle Cyfartal a Phrif Ffrydio Rhywedd, oherwydd mae WEFO yn ystyried bod hwn yn ddull pwysig o hybu cyfle i bawb, drwy roi'r dewis i bobl fyw eu bywydau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg.¹⁹ Mae hyn yn cynnwys yr uchelgais i sicrhau miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050²⁰.
- 3.50 Soniodd rhai o'r darparwyr a gymerodd ran mewn cyfweiliadau ansoddol eu bod yn teimlo y gallai prentisiaid fod yn anfodlon ystyried darpariaeth cyfrwng Cymraeg am na fyddent, am resymau integreiddio cymdeithasol, eisiau cael eu dysgu ar wahân i grŵp, fyddai'n fwy ei faint mae'n debyg, sy'n dysgu yn y Saesneg. Ond, roedd heriau mewn perthynas â gweithrediad, ac roedd rhai darparwyr yn teimlo bod y rhain yn bwysicach fel ffactorau oedd yn cyfyngu ar y ddarpariaeth hon. Bydd hyn dan sylw yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn.
- 3.51 Yn gyffredinol, roedd y dysgwyr yn gadarnhaol ynghylch y syniad o brentisiaethau cyfrwng Cymraeg, ond dywedodd rhai o'r rheiny oedd yn siarad Cymraeg nad oedden nhw eisiau astudio drwy gyfrwng y Gymraeg. Ymysg y rhesymau a roddwyd oedd y teimlad nad oedd lefel eu rhugledd llafar neu ysgrifenedig Cymraeg yn ddigonol i astudio drwy gyfrwng y Gymraeg.
- 3.52 Roedd y cyflogwyr a gyfwelwyd yn weddol gadarnhaol ynghylch y syniad o ddarparu prentisiaethau cyfrwng Cymraeg neu ddwyieithog. Mae'r arolwg cyflogwyr a weithredwyd ar gyfer y gwerthusiad hwn yn awgrymu bod 36% o gyflogwyr prentisiaid yn ei hystyried hi'n bwysig iawn neu'n weddol bwysig yn fasnachol (14%

¹⁷ Llywodraeth Cymru (2017). Y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau: Cysoni'r Model Prentisiaethau ag anghenion Economi Cymru. Chwefror 2017. Cyrchwyd drwy: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-03/aligning-the-apprenticeship-model-to-the-needs-of-the-welsh-economy.pdf>

¹⁸ Llywodraeth Cymru (2019). Mwy na Geiriau... – Cynllun Gweithredu 2019-2020. Cyrchwyd drwy: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2019-07/more-than-just-words-action-plan-2019-2020.pdf>

¹⁹ Integreiddio'r Themâu Trawstoriadol ar draws Cronfeydd Strwythurol Ewropeaidd 2014-2020 – Cronfa Gymdeithasol Ewrop

²⁰ Llywodraeth Cymru (2017): Cymraeg 2050: Strategaeth y Gymraeg. Cyrchwyd drwy: <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2018-12/cymraeg-2050-welsh-language-strategy.pdf>

a 21% yn y drefn honno) i staff allu cyfathrebu yn y Gymraeg, l'r gwrthwyneb, roedd 40% yn ystyried nad oedd hyn yn bwysig iawn, ac roedd 24% yn credu nad oedd yn bwysig o gwbl.

- 3.53 O'u cymryd gyda'i gilydd, byddai hyn yn awgrymu nad yw barn cyflogwyr yn ffactor sy'n cyfyngu – er mai ychydig o brentisiaethau sy'n cael eu gwneud yn ddwyieithog neu drwy gyfrwng y Gymraeg ar hyn o bryd. Fodd bynnag, fel y trafodwn yn ddiweddarach yn yr adroddiad, roedd hin ymddangos bod ymwybyddiaeth yn gyfyngedig ymysg cyflogwyr o'r ffaith bod prentisiaethau cyfrwng Cymraeg yn bodoli'n barod. Ymatebodd lawer o'r cyflogwyr i gymhellion mewn cyfweiliadau manwl am brentisiaethau cyfrwng Cymraeg fel petaent yn credu bod hwn yn syniad oedd heb ei weithredu, yn hytrach na chynnyrch oedd ar gael yn barod iddyn nhw nawr. Yn ogystal, ychydig iawn o gyflogwyr oedd yn mynd ati i chwilio am fwy o ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg; dim ond 4% a awgrymodd yn ddigymell yn yr arolwg cyflogwyr y byddai hyn yn welliant i brentisiaethau.
- 3.54 Mae trafodaeth bellach yn y penodau dilynol am ddarparu prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog.

Gwahaniaethau mewn polisïau trawsffiniol

- 3.55 Mae Prentisiaethau yng Nghymru wedi eu datganoli, er bod yr Ardoll Brentisiaethau'n berthnasol drwy'r DU gyfan. Mewn blynyddoedd diweddar, mae'r polisi wedi dargyfeirio rhywfaint yng Nghymru a Lloegr, gyda strwythurau ariannu, cymwysterau a chwricwla ariannu gwahanol ar waith yn y ddwy genedl. Soniodd un rhanddeiliad bod hyn yn cymhlethu pethau i gyflogwyr a phrentisiaid mewn rhanbarthau ar y gororau. Yn yr achosion hyn, efallai y byddai darparwr yn Lloegr yn agosach ac yn fwy ymarferol i fynd iddo ac, felly, byddai cyflogwyr weithiau'n defnyddio darparwyr yn Lloegr ar gyfer prentisiaid o Gymru er gwaethaf yr anfanteision ariannu.²¹
- 3.56 Awgrymodd un rhanddeiliad bod diwygiad prentisiaethau gwahaniaethol ledled y DU wedi achosi heriau sylweddol, gyda chyfarwydddebau ar draws y DU, megis yr Ardoll, yn dangos:

²¹ Byddai'r llwybr hwn yn gofyn i'r cyflogwr a/neu'r Prentis dalu cost iawn y Brentisiaeth, am na fyddai cymhorthdal ar gael.

“Ychydig iawn o ddealltwriaeth bod prentisiaethau’n fater sydd wedi’i ddatganoli a’r effaith a’r dylanwad y bydd hyn yn ei gael ar gyflogwyr, yn arbennig y rhai sy’n gweithredu ar draws y pedair gwlad yn y DU”.

Rhanddeiliad

- 3.57 Soniodd rhanddeiliad arall bod cyflogwyr sy’n gweithio ar draws y DU gyfan yn wynebu heriau newydd o ran creu rhaglenni datblygiad staff sy’n defnyddio prentisiaethau ar draws y pedair gwlad, oherwydd y gwahaniaethau sydd wedi ymddangos yn ddiweddar, megis y rheiny rhwng ‘safonau’ a ‘fframweithiau’.²²
- 3.58 Yn gyffredinol, fodd bynnag, doedd hyn ddim yn broblem i’r darparwyr neu’r cyflogwyr a gyfwelwyd, er eu bod wedi eu cymell yn benodol i drafod y mater hwn, ac ni chafodd ei grybwyll ymysg yr heriau y soniwyd amdanynt yn aml mewn unrhyw arolygon a wnaed.

Ardoll Brentisiaethau Llywodraeth y DU

- 3.59 Yng Nghynllun Polisi Prentisiaeth 2017²³, amlinellwyd sut y byddai effaith yr **Ardoll Brentisiaethau** yn cael ei rheoli yng Nghymru. Cyflwynwyd yr Ardoll gan Lywodraeth y DU yn Ebrill 2017 ond mae wedi cael effeithiau ar draws polisi Llywodraeth Cymru. Mae’r Ardoll yn berthnasol i holl gyflogwyr y DU, ac mae cyflogwyr sydd â bil cyflogau blynyddol o £3 miliwn neu fwy yn gorfod talu’r Ardoll (sy’n 0.5 y cant o’u bil cyflogau).
- 3.60 Yng Nghymru, mae’r arian a godir o daliadau Ardoll yn cael ei drin yn rhan o incwm bloc Llywodraeth Cymru o Drysorfa Ei Mawrhydi; ni ddylid gwneud unrhyw gydb berthynas uniongyrchol rhwng yr Ardoll a’r gyllideb sydd ar gael ar gyfer darparu Prentisiaethau. Mae hyn yn wahanol i’r sefyllfa y mae’r Ardoll Brentisiaethau ynddi yn Lloegr, lle mae gan gyflogwyr gyfrif ar-lein i wario arian yn unigol sydd wedi ei ddyrannu i’w busnes (mae ei faint wedi’i gysylltu â’u taliadau Ardoll) ar hyfforddiant prentisiaeth. Nid oes gan Lywodraeth Cymru unrhyw gynlluniau ar hyn o bryd i gyflwyno system o daleb ddigidol.
- 3.61 Er hynny, roedd y rhanddeiliaid a’r darparwyr yn teimlo bod yr Ardoll Brentisiaethau wedi tanio cynnydd yn niddordeb y cyflogwyr mewn prentisiaethau.

²² Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (2015) *English Apprenticeships: Our 2020 Vision*.

²³ Llywodraeth Cymru (2017) *Y Cynllun Polisi Sgiliau Prentisiaethau: Cysoni’r Model Prentisiaethau ag anghenion Economi Cymru*. Chwefror 2017. Ar gael ar: <https://gov.wales/apprenticeships-skills-policy-plan/>

- 3.62 Soniodd y rhanddeiliaid bod yr Ardoll yn debygol o gael effaith sylweddol ar ddarpariaeth prentisiaethau yng Nghymru o ganlyniad i gynnydd yn ymwybyddiaeth y cyflogwyr am y Rhaglen. Soniodd un rhanddeiliad bod cyfarwyddwr cyllid eu sefydliad nhw wedi cymryd diddordeb mewn prentisiaethau ers cyflwyniad yr Ardoll:

“Mae llawer mwy o ymwybyddiaeth ac ymgysylltiad gan fusnesau nad oeddent wedi cymryd rhan efallai yn y broses neu'r system o'r blaen... [mae wedi] codi'r disgwyliadau gan gyflogwyr yn sylweddol, am eu bod nhw'n talu”.

Darparwr hyfforddiant arweiniol

“Sut allwch chi ddweud 'na' wrth gwsmer sy'n talu ardoll, pan maen nhw wedi talu'r holl arian hyn i mewn?”

Darparwr hyfforddiant arweiniol

- 3.63 Roedd darparwyr oedd yn cymryd rhan yn y cyfweiliadau manwl yn teimlo hefyd bod yr Ardoll yn debygol o gael effaith sylweddol ar eu darpariaeth brentisiaethau. Roeddent mewn sefyllfa lle'r oeddent yn ymdrin â chyflogwyr mawr oedd yn talu ardoll ac yr oedd eu disgwyliadau am y Rhaglen wedi codi'n sylweddol. Soniodd y darparwyr bod y cyflogwyr hyn yn cymryd rôl fwy ymarferol. Yn gysylltiedig â hyn, roedd darparwyr yn pryderu am gydbwyso'r galw gan gyflogwyr oedd yn talu'r ardoll gyda'r hyn y cawsent eu contractio i'w ddarparu: mwy o ffocws ar lwybrau sy'n cael blaenoriaeth a symud i ffwrdd oddi wrth brentisiaethau Lefel 2:

“Maen nhw'n talu ardoll, ac eto rydyn ni'n dweud efallai y bydd cyfyngiadau ar y nifer o ddysgwyr y gallwch eu rhoi drwy'r llwybr hwnnw am nad yw'n flaenoriaeth [gan Lywodraeth Cymru].”

Darparwr hyfforddiant arweiniol

- 3.64 Dywedodd darparwyr eraill mai effaith yr Ardoll yn eu sefydliad nhw oedd cynyddu darpariaeth lefel uwch, am fod y math hwn o brentisiaeth o ddiddordeb i gyflogwyr oedd yn dymuno gwario arian ardoll ar brentisiaethau i weithwyr cyfredol, a'i fod yn arbennig o atyniadol i'r sector cyhoeddus. Roedd un darparwr wedi gweld effaith sylweddol ar eu gwaith, yn enwedig ar y mathau o brentisiaeth y mae galw amdanynt:

“Mae'n debyg mai dyma pam ein bod yn gwneud mwy o brentisiaethau uwch nag yr ydym wedi eu gwneud erioed o'r blaen.”

Darparwr hyfforddiant arweiniol

- 3.65 Roedd rhywfaint o dystiolaeth gan y rheiny a gymerodd ran mewn cyfweiliadau manwl â chyflogwyr bod yr Ardoll yn gwneud iddyn nhw ailystyried eu cynnig prentisiaethau, a'u bod yn bwriadu ehangu eu portffolio o lwybrau prentisiaeth. Roedd lleiafswm o gyflogwyr yn pryderu y byddai'r Ardoll Brentisiaethau, mewn gwirionedd, yn golygu y byddent yn darparu llai o brentisiaethau am nad oeddent, ar ôl y taliadau ardoll, yn gallu fforddio'r gost cystal ag oeddent gynt. Yn gyffredinol, fodd bynnag, yn yr arolwg â chyflogwyr dim ond 12% o gyflogwyr gyda mwy na deg gweithiwr nododd bod yr Ardoll Brentisiaeth wedi cael unrhyw effaith ar eu gwaith (er bod hyn wedi cynyddu i 25% ymysg y rheiny oedd â 50 neu fwy o weithwyr), ac roedd oddeutu dwy ran o dair (63%) o'r rheiny a soniodd am effaith wedi cynyddu eu gweithgareddau prentisiaeth.
- 3.66 Efallai y gellid esbonio'r gwahaniaeth ymddangosiadol rhwng graddfa'r effaith yr adroddodd y darparwyr amdano ac yr adroddodd y cyflogwyr amdano gan y ffaith mai dim ond lleiafrif bach o gyflogwyr sy'n gweithredu yng Nghymru sy'n talu'r ardoll. I dalu'r ardoll, mae'n rhaid i fusnes fod â chyflogres flynyddol o fwy na £3 miliwn. Mae hyn yn cyfrif am ddim ond lleiafswm bach o gyflogwyr prentisiaid ac felly leiafswm bach o ymatebwyr yr arolwg. Ond, o ganlyniad i'w maint, mae'r lleiafswm hwn o gyflogwyr yn cael effaith sylweddol ar gyflogaeth prentisiaid ac felly ar brofiad darparwyr.

Gwelliannau

- 3.67 O ran y meysydd i'w gwella yng nghynllun y Rhaglen, gwnaeth y rhanddeiliaid amrywiaeth o awgrymiadau.
- 3.68 Trwy weithio gyda chynghorwyr gyrfaedd, disgyblion ysgol ac yn ehangach gyda phobl ifanc a rhieni, roedd rhai yn teimlo y gallent sicrhau cydraddoldeb parch rhwng prentisiaethau a llwybrau academiaidd. Roedd hwn yn faes allweddol o welliant i randdeiliaid am eu bod yn teimlo bod ymwybyddiaeth o brentisiaethau a'r hyn maen nhw'n ei ofyn yn tueddu i fod yn isel ymysg pobl ifanc.

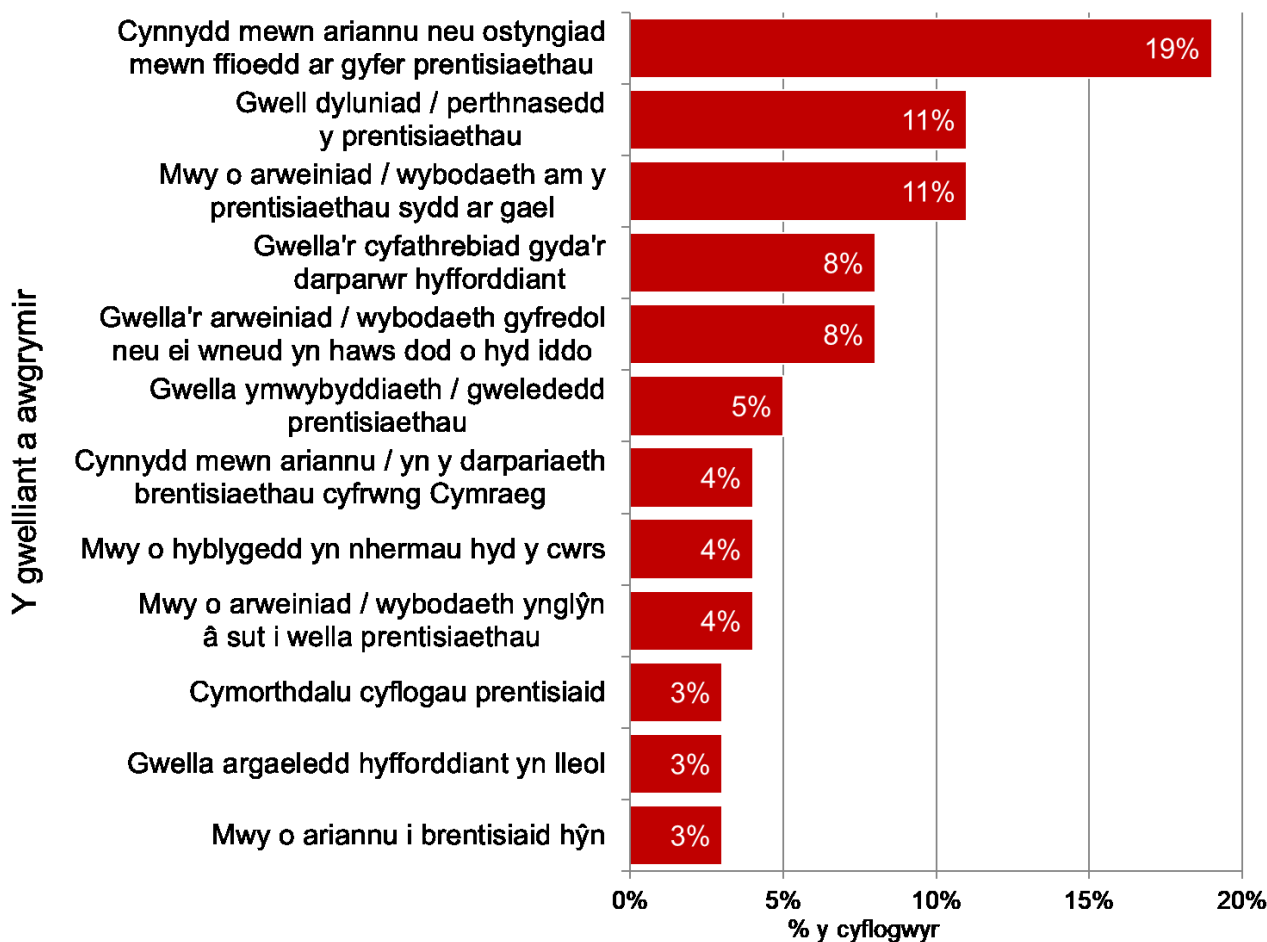
“Rydych yn siarad â phobl ifanc; dydyn nhw ddim o anghenraid yn gwybod beth yw prentisiaeth”.

Rhanddeiliad

- 3.69 Soniodd y cyflogwyr yn ddigymell am rai meysydd allweddol oedd angen eu gwella, fel y gwelwch yn Ffigur 3.9. Dyma a grybwyllwyd: cynnydd yn yr ariannu ar gyfer prentisiaethau (19%), gwella dyluniad a pherthnasedd fframweithiau (11%) a mwy o

wybodaeth ac arweiniad (roedd 11% yn teimlo eu bod eisiau rhagor). Dywedodd 8% pellach nad oeddent eisiau rhagor o arweiniad ond roedden nhw'n teimlo y dylid gwella'r deunyddiau oedd yn bodoli'n barod. Soniodd 8% am wella cyfathrebiad â'r darparwr hyfforddiant, ac roedd cyfran fach arall (5%) yn teimlo y dylid rhoi mwy o gyhoeddusrwydd i brentisiaethau. Ni soniodd fwy na 5% o'r cyflogwyr am unrhyw broblem.

Ffigur 3.9 Gwelliannau a awgrymwyd gan gyflogwyr i'r Rhaglen Brentisiaethau (digymell)



Arolwg cyflogwyr: E9: Beth allai Llywodraeth Cymru neu ddarparwyr hyfforddiant prentisiaethau ei wneud, os oes unrhyw beth o gwbl, i roi gwell cymorth i chi yn eich rôl fel cyflogwyr sy'n cynnal prentisiaid?

Y sylfaen: Pob cyflogwyr (396). Nid yw'n dangos y materion a grybwyllwyd gan 2% neu lai.

3.70 Roedd blaenoriaethau'r darparwyr, ar adeg yr arolwg, yn ymwneud yn fwy â gweinyddiaeth y Rhaglen; yr ymateb mwyaf poblogaidd o bell ffordd pan ofynnwyd iddynt pa welliannau y byddent yn hoffi eu gweld oedd ail asesu cynllun y gofynion ESW, neu eu dileu (30%). Roedd eraill eisiau gweld mwy o brentisiaethau dan arweiniad y cyflogwr (8%), ariannu ychwanegol (8%), gostyngiad mewn gwaith papur yn gyffredinol (8%), gofynion mynediad wed eu hailgynllunio ar gyfer prentisiaethau (5%) neu fwy o hyblygrwydd yng nghynllun y fframwaith (5%).

Crynodeb

- 3.71 Roedd rhanddeiliaid a chyflogwyr o amrywiaeth o sectorau'n barnu bod strwythur y prentisiaethau'n berthnasol a phriodol, ac yn teimlo ei fod yn addas i anghenion eu busnes.
- 3.72 Cafodd y newid mewn ffocws tuag at y prentisiaethau STEM a phrentisiaethau uwch eu croesawu i raddau mawr gan rhanddeiliaid, cyflogwyr a darparwyr, ond roedd rhai pryderon am y pynciau a'r lefelau hynny y gostyngwyd eu blaenoriaeth o ganlyniad i hyn. Roedd rhai darparwyr a rhanddeiliaid yn arbennig yn bryderus y gallai gostwng darpariaeth ar Lefel 2 gael canlyniadau nad oeddent wedi eu bwriadu – eithrio unigolion gyda lefelau sgiliau gwanach o flaen llaw – a gallai wrthdaro gyda chyflogwyr oedd yn ceisio cynyddu gweithgareddau prentisiaeth er mwyn cyflawni'r hyn roedden nhw'n ei ystyried yn 'werth am arian o'u taliadau Ardoll'. Cafodd y prentisiaethau pob oed eu croesawu'n eang gan yr holl gynulleidfaoedd.
- 3.73 Roedd y rhan fwyaf o gyflogwyr yn teimlo bod effaith yr Ardoll yn gyfyngedig. Fodd bynnag, roedd ymatebion gan ddarparwyr a rhanddeiliaid yn awgrymu bod yr effaith wedi bod yn uwch ar lefel strwythurol, oherwydd y dylanwad a gafodd ar ymddygiad nifer fechan o gyflogwyr mawr. Croesawodd y darparwyr y nifer ychwanegol o brentisiaethau. Roedden nhw'n credu bod hyn wedi digwydd o ganlyniad i'r Ardoll. Ond, roeddent wedi wynebu heriau wrth geisio ymdopi â'r cynnydd mewn niferoedd a'r newid yn natur y galw gan gyflogwyr ac wrth geisio cysoni hyn gyda gofynion eu contractau, yn arbennig y gostyngiad mewn ariannu ar gyfer mathau penodol o brentisiaeth (naill ai lefel neu faes pwnc).
- 3.74 Roedd rhanddeiliaid a chyflogwyr yn hapus â'r ystod o bynciau a chwricwla a gynigiwyd ac yn fodlon hefyd gyda'r anogaeth i ddarparu prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog. Ond, ychydig iawn o feysydd a nodwyd fel rhai oedd angen gwella. Pan gawsent eu cymell i awgrymu gwelliannau, yr awgrym a gafwyd amlaf gan gyflogwyr oedd y gellid cyfiawnhau rhagor o ariannu neu y dylid cynyddu neu wella adnoddau gwybodaeth. Roedd y diddordeb mewn gwneud newidiadau sylfaenol i strwythur y prentisiaethau'n gyfyngedig, ond roedd i'w weld yn bennaf ymysg darparwyr.
- 3.75 Roedd mwy o ddarparwyr mewn rhai meysydd na'i gilydd o'r farn bod cynllun y prentisiaethau'n broblematic. Roedd nifer ohonynt wedi cael y newidiadau a ddaeth gyda Rhaglen 2015-2019 yn heriol. Soniodd rai mewn cyfweiliadau ansoddol bod yr ansicrwydd o amgylch siâp tebygol comisiynu Llywodraeth Cymru yn y dyfodol (o

ran nifer a maint y contractau a hysbysebir), yn ogystal â'r broses o fidio am contractau, wedi ei gwneud hi'n anodd cynllunio ymlaen llaw a buddsoddi ar gyfer y dyfodol. Roedd hyn yn arbennig o wir lle'r oedd contractau prentisiaeth yn rhan sylweddol o'u busnes cyfan ac oedd o bosib wedi eu dyfarnu o ganlyniad i un bid unigol.

- 3.76 Roedd cyflwyniad Sgiliau Hanfodol Cymru'n bryder a grybwyllwyd yn aml ymysg darparwyr, yn enwedig darparwyr sector preifat, a hynny mewn perthynas â chynllun y cymwysterau ac yn arbennig y prosesau gweinyddol. Roedd y ffaith fod y newid wedi digwydd ar ôl i'r cyllidebau gael eu cytuno ar gyfer eu gwaith ar Raglen 2015-2019 wedi ychwanegu at yr her hefyd. Fodd bynnag, nid oedd yn rhywbeth a godwyd fel problem arbennig gan gyflogwyr.
- 3.77 Er bod y mwyafrif wedi croesawu'r mentrau i symud gwaith papur y prentisiaethau ar-lein, roedd y darparwyr yn arbennig yn teimlo bod angen gwneud rhagor o ymdrechion o hyd i symleiddio'r fiwrocratiaeth. Yn y cyswllt hwnnw, soniodd y darparwyr yn aml am waith papur roedden nhw'n ei ystyried yn waith papur perthnasol i ESF.

4. Darpariaeth a Gweithrediad y Rhaglen

Canfyddiadau allweddol

- Roedd y mwyafrif o gyflogwyr (86%) yn teimlo eu bod yn debygol o barhau i ddarparu prentisiaethau, gyda bron i ddwy ran o dair (64%) yn dweud eu bod yn debygol o gynyddu'r nifer o brentisiaethau y maen nhw'n eu darparu.
- Roedd pob cynulleidfaf'n ystyried y berthynas rhwng sefydliadau oedd yn cyfranogi yn y gwaith o ddarparu'r Rhaglen Brentisiaeth yn berthnasoedd cadarnhaol.
- Er bod y berthynas rhwng y cyflogwyr a'r darparwyr yn gryf, roedd hi'n parhau'n her i gael cyflogwyr i ymddiddori yn y Rhaglen yn y lle cyntaf. Roedd y rhanddeiliaid yn teimlo nad oedd cyflogwyr a phrentisiaid a allai fod â diddordeb yn ymwybodol o'r ystod eang o feysydd pwnc y mae prentisiaethau ar gael ynddynt.
- Roedd y mwyafrif o'r darparwyr oedd ar is-gontractau a'r rheiny mewn consortiwm yn fodlon â'r gefnogaeth roedden nhw'n ei chael gan eu darparwyr arweiniol (86%), er gwaethaf y ffaith bod nifer ohonynt yn disgrifio'r targedau a osodwyd gan eu harweiniwyr yn rhai heriol i'w cyflawni (88%).
- Roedd y darparwyr yn teimlo'n gyffredinol y dylai Llywodraeth Cymru wneud rhagor i hybu prentisiaethau. Ond, roedd rhai rhanddeiliaid yn weddol feirniadol o ddarparwyr ac yn teimlo y dylent gymryd cyfrifoldeb am y maes hwn.
- Roedd bron i dri chwarter (72%) y cyflogwyr yn gadarnhaol am eu prif ddarparwr prentisiaethau, gan roi sgôr o 4 neu 5 allan o bump iddyn nhw ar y brif lefel.
- Dangosodd Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru bod y mwyafrif o brentisiaid yn fodlon gyda'u darparwyr hyfforddiant (88%) a'u cyflogwyr (85%).
- Soniodd mwy na hanner y cyflogwyr (56%) am ddiffyg cydbwysedd ar sail y rhywiau ymysg eu prentisiaid; fel arfer roedden nhw'n teimlo mai'r rheswm am hyn oedd natur y sector neu'r diwydiant (49%). Soniodd cyfran

lai ohonynt am anawsterau wrth gyflogi prentisiaid gydag anableddau neu anawsterau dysgu (12%), neu brentisiaid o leiafrifoedd ethnig (3%).

- Soniodd nifer o ddarparwyr hyfforddiant (66%) am rwystrau i ddarparu prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog, yn gyffredinol oherwydd prinder staff sy'n siarad Cymraeg, ond hefyd oherwydd ymwybyddiaeth gyfyngedig ymysg cyflogwyr a dysgwyr fel ei gilydd eu bod nhw ar gael.

4.1 Mae'r bennod hon yn ymwneud â darpariaeth a gweithrediad y Rhaglen Brentisiaethau. Mae'n defnyddio'r canfyddiadau o arolygon a wnaed gyda darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr a phrentisiaid (yr olaf o Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru), a chyfweliadau ansoddol gyda'r cynulleidfaoedd hyn a swyddogion, rhanddeiliaid a chyflogwyr ehangach, yn ogystal ag adolygiad o ddata gwybodaeth rheoli. Mae'n nodi canfyddiadau a sylwadau am weithio mewn partneriaeth, argaeledd gwybodaeth am brentisiaethau, perfformiad y darparwyr, yn ogystal ag archwilio beth sy'n gweithio'n dda a'r heriau i ddarpariaeth.

4.2 Mae'n cynnwys canfyddiadau o arolygon ansoddol gyda:

- 4,809 o brentisiaid (o Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru);
- 400 o gyflogwyr; a
- 73 o ddarparwyr hyfforddiant, yn cynnwys is-gontractwyr.

4.3 A chyfweliadau manwl gyda:

- 19 o rhanddeiliaid a swyddogion;
- 10 o brentisiaid;
- 20 o gyflogwyr; a
- 14 o ddarparwyr hyfforddiant arweiniol.

Gweithio mewn partneriaeth

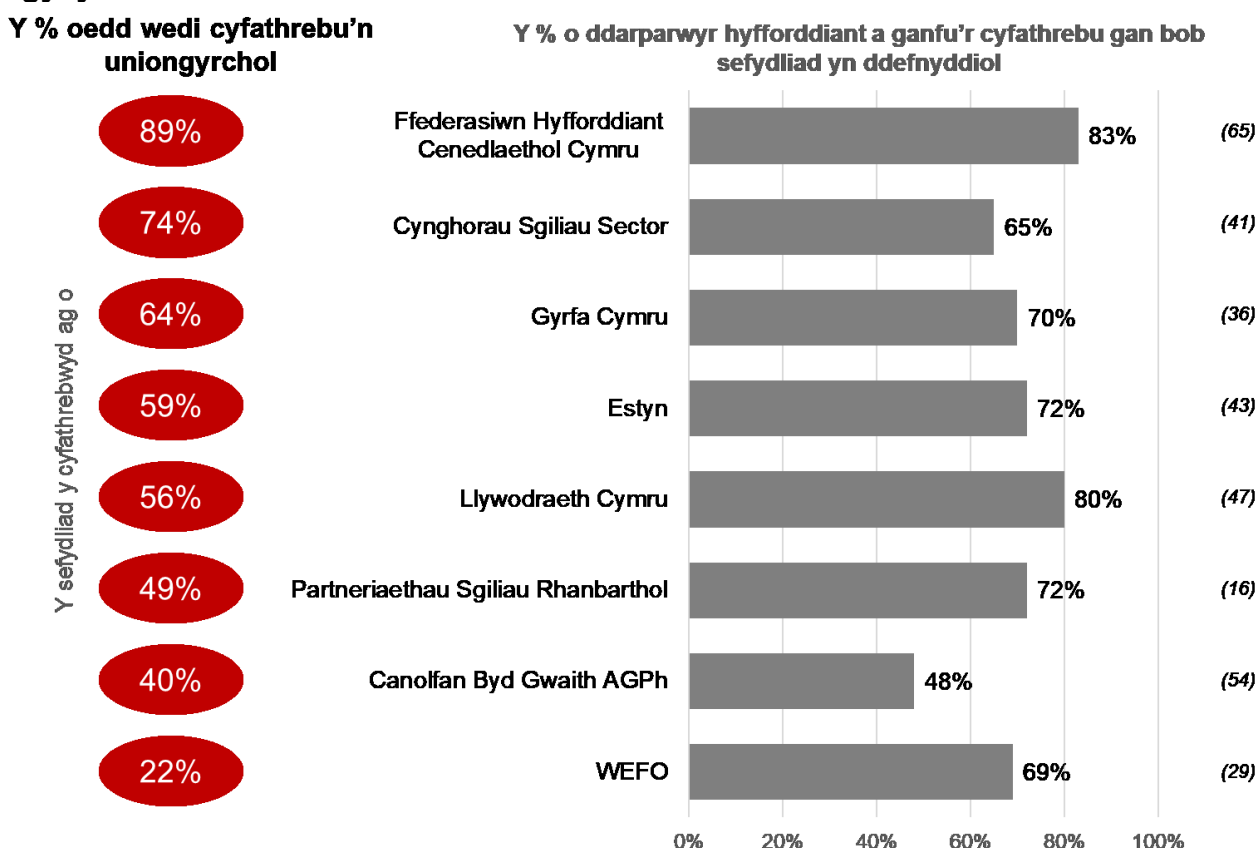
4.4 Yn gyffredinol, roedd pob cynulleidfao'n siarad yn gadarnhaol am y cysylltiadau rhwng y sefydliadau oedd yn gysylltiedig â'r gwaith o ddarparu'r Rhaglen Brentisiaethau.

4.5 Gofynnwyd i ddarparwyr pa sefydliadau allweddol oedd yn cymryd rhan yn y prentisiaethau yr oeddent hwy wedi ymwneud yn uniongyrchol â nhw yn y 12 mis

blaenorol a, phan oedden nhw wedi ymgysylltu, pa mor ddefnyddiol oedd y cyfathrebu hwn. Fel y gwelir yn Ffigur 4.1 ac fel y trafodwyd ym Mhennod 3, roedd y darparwyr wedi cyfathrebu'n uniongyrchol amlaf gyda Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW), a soniwyd bod y cyfathrebu gyda'r sefydliad hwn wedi bod yn ddefnyddiol i 83% o ymatebwyr yr arolwg darparwyr.

- 4.6 Yr unig sefydliad lle'r oedd llai na hanner y darparwyr (48%) yn teimlo bod y cyfathrebu wedi bod yn ddefnyddiol oedd Canolfan Byd Gwaith yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Ffigur 4.1 Y gyfran o ddarparwyr sy'n cyfathrebu â sefydliadau a defnyddioldeb yr ymgysylltiad hwn



Arolwg Darparwyr C3: Gyda pha rai o'r sefydliadau dilynol ydych chi wedi cyfathrebu, wyneb yn wyneb neu gydag e-bost, ynglŷn â phrentisiaethau yn y 12 mis diwethaf? (cyfathrebiad uniongyrchol) Y sylfaen: Pob darparwr (73)

Arolwg Darparwyr C4: Sut fydddech chi'n sgorio defnyddioldeb y cyfathrebiadau a dderbyniwch gan [sefydliad]? (ystyriwyd yn ddefnyddiol) Y sylfaen: Yr holl ddarparwyr sy'n cyfathrebu gyda [sefydliad] (fel y dangoswyd ymhob rhes)

- 4.7 Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid yn fodlon gyda'r strwythurau oedd wedi esblygu (neu wedi eu creu) i hwyluso'r cyfathrebu rhwng sefydliadau oedd yn darparu prentisiaethau, ac roeddent yn teimlo bod y cyfathrebu rhwng y sefydliadau oedd yn bwysig i strategaeth a darpariaeth y brentisiaeth, drwy Bartneriaethau Sgiliau Rhanbarthol a sefydliadau cynrychiolwyr diwydiant, yn gadarnhaol a chynhyrchiol.

- 4.8 Roedd y rhanddeiliaid a'r darparwyr yn gwerthfawrogi cyfarfodydd rheolaidd gyda'r sefydliadau hyn, yn enwedig lle'r oeddent wedi derbyn gwybodaeth ymlaen llaw ac wedi gallu darparu adborth i Lywodraeth Cymru. Yn arbennig, ystyriwyd bod y berthynas rhwng Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (NTfW) a Llywodraeth Cymru'n gryf a chydweithredol.
- 4.9 Roedd y rhanddeiliaid yn ystyried bod Llywodraeth Cymru'n cefnogi darpariaeth effeithiol y prentisiaethau'n gryf, er enghraifft drwy ddarparu rheolwyr cysylltiadau, neu gcontract, sy'n cwrdd â darparwyr yn rheolaidd, a chyd-ddatblygiad fframweithiau penodol sy'n addas i anghenion darparwyr a chyflogwyr.
- 4.10 Roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo y gallai Llywodraeth Cymru wneud mwy i gryfhau ei chysylltiadau gyda chyflogwyr. Roeddent yn teimlo'n arbennig nad oedd gan gyflogwyr llai arweiniad clir a chryno ynglŷn â sut i gymryd prentis. Dywedodd un corff cyflogi bod Llywodraeth Cymru'n gallu gweithio weithiau ar ddull 'o'r brig i lawr', neu'n newid y gofynion ar gam gweddol hwyr yn y broses, a bod hyn yn cael effaith ar y cysylltiadau gyda busnesau. Dywedodd un darparwr prentisiaethau bod newidiadau yn y strwythur prentisiaethau wedi creu gweithdrefn weinyddol ddianghenraid o gymhleth oedd wedi achosi oedi yn narpariaeth eu contract.
- 4.11 Dim ond gydag un neu ddau o ddarparwyr yr oedd bron i bedwar rhan o bump o gyflogwyr (79%) yn gweithio. Yn gyffredinol, teimlwyd bod perthynas gref rhwng cyflogwyr a'u darparwr yn hanfodol bwysig i lwyddiant y Rhaglen Brentisiaethau. Er bod y cysylltiadau rhwng y cyflogwyr a'r darparwyr yn gryf, roedd hi'n her o hyd i gael cyflogwyr i ymgysylltu â'r Rhaglen yn y lle cyntaf.
- 4.12 Mewn rhai achoson, roedd y rhanddeiliaid a'r cyflogwyr yn teimlo mai'r rheswm am hyn oedd bod y darparwyr yn dibynnu ar lond llaw o gyflogwyr mwy i gael llif rheolaidd a dibynadwy o gofrestriadau, ac felly roedd llai o gymhelliant iddynt ymwneud â busnesau llai. Holodd rhai rhanddeiliaid oedd yn cynrychioli cyflogwyr a oedd y model contractwr arweiniol yn cael effaith negyddol ar lefel ymgysylltiad y darparwr gyda chyflogwyr. Roedden nhw'n awgrymu bod potensial i ddarparwyr yn y gwaith ym myd masnach neu drydydd sector fod yn gyflymach a mwy ymatebol i gyflogwyr na cholegau – y rheswm a roddwyd yn rhannol gan yr ymatebwyr am hyn oedd maint mawr y colegau. Fodd bynnag, nododd un coleg ei fod yn awr yn cynnig ystod ehangach o gyrsiau na chynt, yn ogystal â gweithio gyda micro-ddarparwyr.

Gweithio gydag is-gontractwyr a darparwyr hyfforddiant eraill

- 4.13 Roedd darparwyr hyfforddiant yn gyffredinol yn sôn bod ganddynt gysylltiadau da â'i gilydd. Yn yr arolwg, roedd y mwyafrif o ddarparwyr ar is-gontract a'r rheiny mewn consortiwm yn fodlon gyda'r gefnogaeth a gawsent gan eu darparwr arweiniol (86%), er gwaethaf y ffaith bod nifer ohonynt wedi disgrifio'r targedau a osodwyd gan eu harweinwyr fel rhai heriol i'w cyflawni (88%). Mewn cyfweiliadau ansoddol, dywedodd un darparwr hyfforddiant ar is-gontract bod ganddo gysylltiadau da iawn gyda'i gontractwr arweiniol a dywedodd bod y contractwr hwn wedi ei arwain yn effeithiol drwy'r 'ddrysfa brentisiaethau'. Wrth ddisgrifio'r cymorth a ddarperir i is-gontractwyr, siaradodd yr arweinwyr am ymweliadau cymorth wedi'u hamserlennu'n rheolaidd, diwrnodau datblygiad a chydymffurfio i rannu arferion gorau a lledaeniad adnoddau defnyddiol i sicrhau cysondeb ar draws eu darpariaeth. Esboniodd un darparwr mor bwysig oedd hi i ystyried is-gontractwyr yn rhan o'u busnes:

"Rydyn ni'n meddwl am eu dysgwyr nhw fel ein dysgwyr ni; rydyn ni'n bendant yn eu trin nhw fel adran arall yn ein sefydliad."

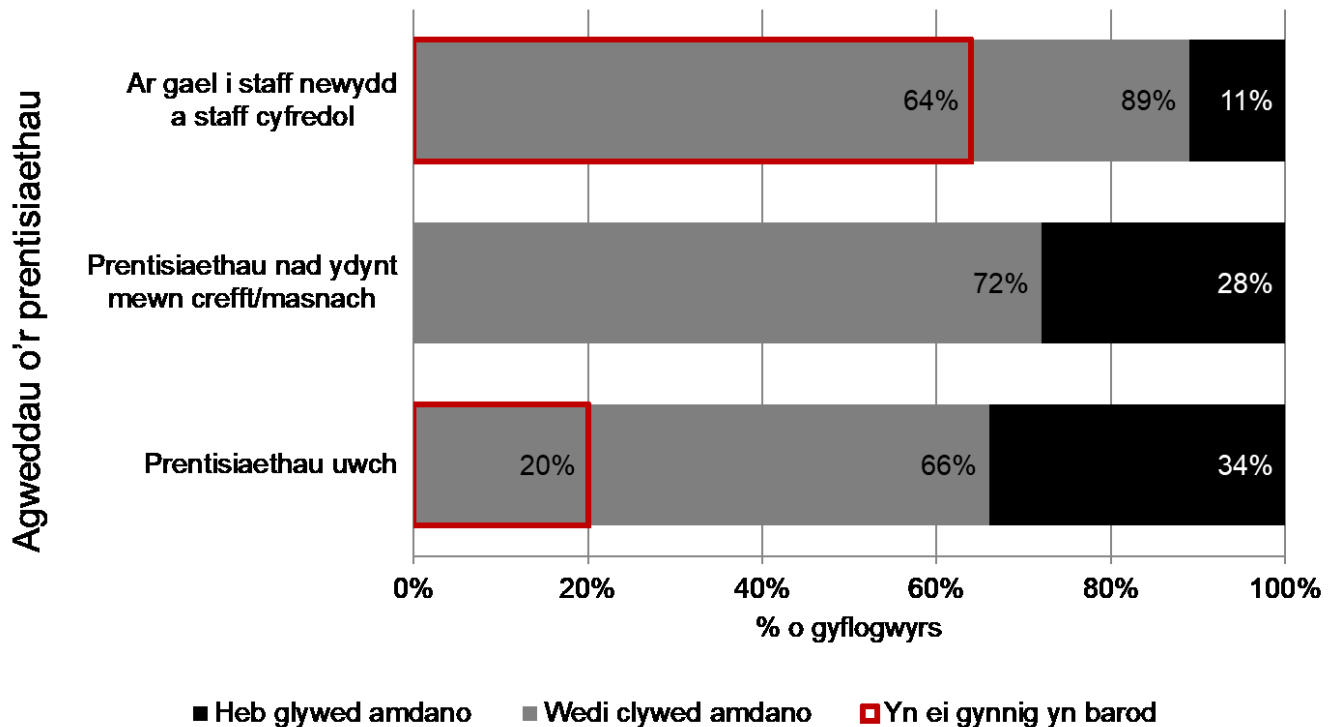
Darparwr hyfforddiant arweiniol

- 4.14 Yn ôl yr is-gontractwyr (oedd yn cyfrif am 74% o'r holl ddarparwyr y siaradwyd â nhw), y darparwyr arweiniol oedd fwyaf tebygol o osod targedau iddynt, neu eu monitro nhw'n rheolaidd, ar yr agweddau dilynol o'u darpariaeth: 'ansawdd yr addysgu' (roedd 98% o is-gontractwyr wedi sôn naill ai eu bod nhw'n cael eu monitro'n rheolaidd neu bod darparwyr arweiniol wedi gosod targedau iddynt), 'cyfraddau cwblhau fframweithiau' (96%); 'cyfraddau cadwraeth dysgwyr' (96%); 'defnydd o'r iaith Gymraeg mewn hyfforddiant' (96%); a 'recriwtio prentisiaid' (93%). Nhw oedd leiaf tebygol o gael eu monitro, neu o fod â thargedau wedi eu gosod, gan ddarparwyr arweiniol ar yr agweddau canlynol o'u darpariaeth: 'recriwtio cyflogwyr' (61%); 'darparu hyfforddiant datblygiad cynaliadwy WEFO' (70%); a 'rhywedd dysgwyr' (78%).
- 4.15 Hefyd, darparodd y cyfweiliadau ansoddol dystiolaeth o'r ffordd yr oedd darparwyr hyfforddiant y tu allan i'r cysylltiadau contract wedi bod yn gweithio â'i gilydd drwy drefniadau cydweithredol. Er enghraifft, soniodd un ymatebwr am ddau ddarparwr oedd wedi trefnu na fyddent yn recriwtio yn eu hardaloedd daearyddol ei gilydd ac y byddent yn cyfeirio dysgwyr at ei gilydd os nad oedd un yn darparu'r brentisiaeth yr oedd y dysgwr wedi gofyn amdano. Soniodd rhai darparwyr hefyd eu bod wedi rhannu gwybodaeth feincnodi â'i gilydd i hysbysu eu strategaeth ddarparu.

Hysbysebu a hyrwyddo prentisiaethau

- 4.16 Roedd y rhan fwyaf o'r darparwyr wedi ymgysylltu mewn amrywiaeth o weithgareddau i gynyddu cyfranogaeth y cyflogwyr mewn prentisiaethau yn y flwyddyn academaidd 2017/2018. Roedd y mwyafrif llethol ohonynt wedi trefnu neu gymryd rhan mewn digwyddiad i hyrwyddo prentisiaethau (92%), wedi trefnu cyfarfodydd un-i-un neu alwadau ffôn gyda chyflogwyr mawr (86%) neu wedi trefnu ymgyrchoedd dros y ffôn, yr e-bost neu gyda thaflenni gwybodaeth i dargedu cyflogwyr nad oeddent wedi gweithio â nhw o'r blaen (85%). Fodd bynnag, ystyriwyd ei bod hi'n her i annog cyfranogaeth gan y cyflogwyr yn aml iawn. Soniodd pymtheg y cant o ddarparwyr oedd wedi cyflwyno fframwaith prentisiaeth newydd fod gofynion neu ymwybyddiaeth y cyflogwyr yn her yn ystod y broses hon.
- 4.17 Yn y cyfweiliadau ansoddol, roedd hi'n beth cyffredin i'r cyflogwyr ddweud mai'r unig ffynhonnell wybodaeth yr oeddent yn ymgynghori â hi am brentisiaethau oedd darparwyr hyfforddiant lleol. Soniodd y rheiny oedd wedi casglu gwybodaeth o fannau eraill am Lywodraeth Cymru (LIC), y Cynghorau Sgiliau Sector (e.e. CITB, Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant Adeiladu), awdurdodau lleol, Gyrfa Cymru a Chyddfederasiwn Diwydiant Prydain (CBI).
- 4.18 Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a atebodd yr arolwg yn teimlo ei bod hi'n glir o'r dechrau beth oedd angen iddyn nhw ei gyfrannu i raglen prentis (81%) a beth oedd angen i ddarparwyr hyfforddiant ei gyfrannu (81%), ond roedd tystiolaeth o fylchau yng ngwybodaeth rhai o'r cyflogwyr mewn perthynas â'r ystod o brentisiaethau oedd ar gael. Fel y gwelir yn Ffigur 4.2, doedd mwy na chwarter y cyflogwyr ddim yn ymwybodol bod prentisiaethau ar gael mewn pynciau nad oeddent yn ymwneud â chrefft/masnach (28%), ac roedd ychydig dros draean heb glywed am brentisiaethau uwch (34%). Ar nodyn fwy cadarnhaol, roedd oddeutu naw ymhob deg yn gwybod bod prentisiaethau ar gael i'r staff oedd ganddynt yn barod yn ogystal â staff newydd (89%).

Ffigur 4.2 Y gyfran o gyflogwyr sydd wedi clywed am wahanol fathau o brentisiaethau / opsiynau



Arolwg Cyflogwyr B7: P'un a oedd y cyflogwyr wedi clywed am y mathau dilynol o brentisiaethau a gynigir
Y sylfaen: Yr holl gyflogwyr (396)

- 4.19 Mae'r canfyddiadau hyn yn cefnogi barn rhai o'r rhanddeiliaid a gyfwelwyd oedd yn credu nad oedd cyflogwyr neu ddarpar brentisiaid yn ymwybodol o'r ystod eang o feysydd pwnc y mae prentisiaethau ar gael ar eu cyfer, a'u bod yn tueddu i gysylltu prentisiaethau'n fwy gyda'r meysydd 'traddodiadol' fel y galwedigaethau crefftau medrus.

"Mae problem o hyd gyda chanfyddiad pobl ... maen nhw'n gweithio gyda stereoteipiau hen ffasiwn nad ydynt efallai'n ddefnyddiol iawn... mae prentisiaethau ar gael mewn pob math o ddiwydiannau erbyn hyn."

Rhanddeiliad

- 4.20 Yn ôl rhai rhanddeiliaid, roedd hyn, a waethygyd gan gyflwyniad yr Ardoll, yn golygu bod mwy o gyflogwyr nag mewn blynyddoedd blaenorol yn ceisio cychwyn prentisiaethau heb ddigon o wybodaeth a manylion, ac roeddent yn ansicr o'r ffordd orau o fynd ati i drefnu'r broses.
- 4.21 Yn ogystal, datgelodd y cyfweiliadau manwl bod llond llaw o gyflogwyr yn teimlo nad oedd gwybodaeth ar gael mewn digon o fanylder, yn enwedig gwybodaeth am ariannu, dyddiadau allweddol a dyddiadau cwblhau mewn perthynas â dyddiadau

cau a recriwtio prentisiaethau. Roedd un cyflogwr yn credu y dylai LIC gynhyrchu canllaw ysgrifenedig am brentisiaethau. Ond, mae hwn yn bodoli'n barod ac mae hynny felly'n awgrymu bod rhai cyflogwyr yn tybio nad oes gwybodaeth a chefnogaeth ar gael, ac felly nid ydynt yn mynd i ati i chwilio amdano.

- 4.22 Mae hi hefyd yn bwysig cofio bod y cyflogwyr a gyfwelwyd ac a arolygwyd ar gyfer y gwaith ymchwil hwn wedi eu tynnu o blith y lleiafswm o gyflogwyr oedd â phrentisiaid ar y pryd. Roedd y rhanddeiliaid a'r darparwyr yn awgrymu bod yr ymwybyddiaeth yn y gymuned ehangach o gyflogwyr yn llawer is, ac yn aml iawn roeddent yn sôn am broblem y ganran fechan²⁴ o gyflogwyr yng Nghymru sydd â phrentisiaethau neu sy'n cynnig prentisiaethau.
- 4.23 Roedd y dysgwyr oedd mewn swydd gyflogedig yn fwyaf tebygol o fod wedi clywed am y Rhaglen Brentisiaethau drwy eu cyflogwyr (69%), ond roedd y dysgwyr nad oeddent yn gyflogedig yn fwyaf tebygol o fod wedi clywed amdani gan aelod o'r teulu neu gyfaill (19%). Roedd y ffynonellau eraill a grybwyllwyd ymysg y dysgwyr i gyd yn cynnwys aelod o'r teulu neu gyfeillion (9%), ysgolion/athrawon gyrfaoedd (9%), darparwyr hyfforddiant prentisiaeth (5%) a choleg/prifysgol (4%).
- 4.24 Roedd rôl y cyflogwyr yn arbennig o ganolog i brentisiaid a oedd wedi eu cyflogi'n barod gan y cyflogwr a lle cynigiwyd y brentisiaeth er mwyn datblygu a ffurfioli eu sgiliau. Hwn oedd y llwybr mwyaf cyffredin i mewn i brentisiaeth; yn Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru, roedd y mwyafrif o brentisiaid (74%) wedi eu cyflogi'n barod gan yr un cyflogwr cyn i'r penderfyniad gael ei wneud i gychwyn y brentisiaeth.
- 4.25 Roedd mwyafrif y prentisiaid yn Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru (74%) yn weithwyr cyfredol, tra bo eu chwarter (16%) wedi eu recriwtio'n benodol fel prentisiaid. Pan oedden nhw'n recriwtio staff newydd, roedd mwy o duedd hefyd i gyflogwyr wneud o leiaf rywfaent o recriwtio prentisiaid ar eu liwt eu hunain (55%) yn hytrach na recriwtio drwy ddarparwr hyfforddiant (24%).
- 4.26 Wrth recriwtio'n allanol, roedd cyflogwyr yn tueddu i recriwtio prentisiaid drwy golegau a darparwyr hyfforddiant. Roedden nhw'n teimlo bod hyn yn lleihau'r baich gweinyddol a'i fod yn debygol o sicrhau bod ganddynt ymgeiswyr o safon uchel oedd wedi eu dethol yn arbennig gan ddarparwyr. Mae hyn yn tynnu sylw at bwysigrwydd y berthynas rhwng y darparwr a'r cyflogwr.

²⁴ Mae ystagedau'r Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (2016) yn dangos bod 15% o gyflogwyr yng Nghymru naill ai'n cynnal neu'n cynnig Prentisiaethau o'i gymharu â 19% yn Lloegr a 15% yn yr Alban.

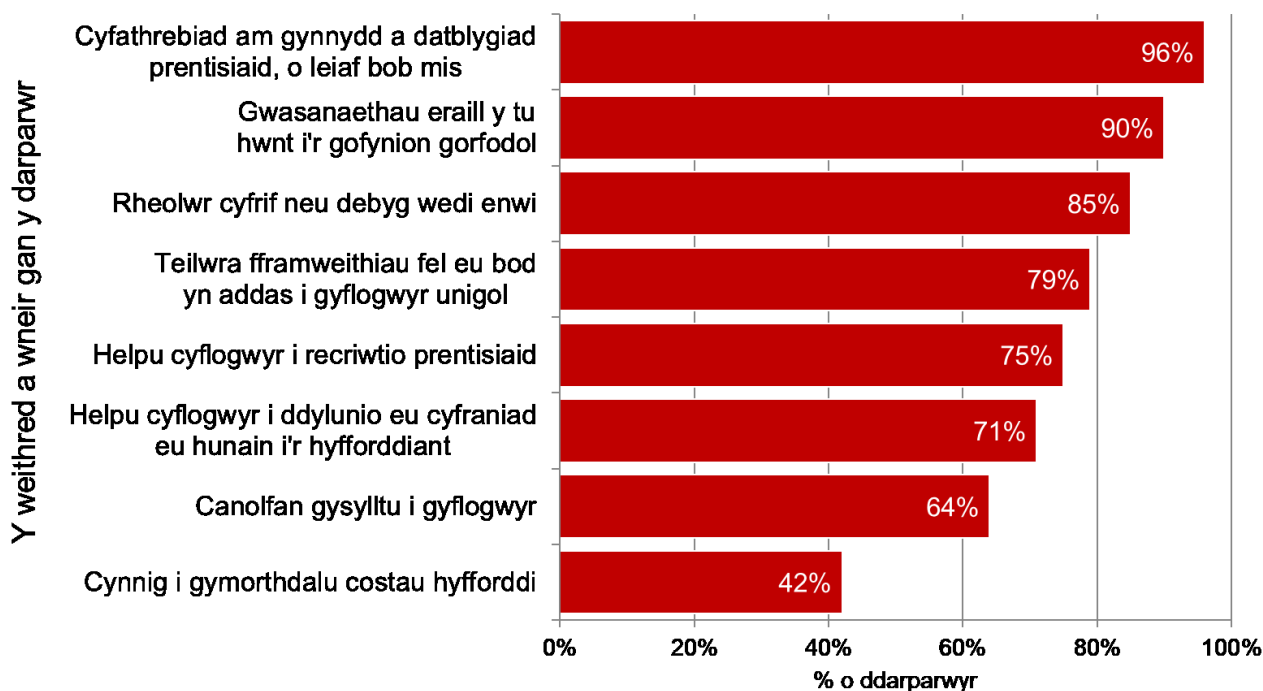
- 4.27 Mabwysiadodd lleiafswm o gyflogwyr, o amrywiol sectorau, ddull mwy trylwyr o hysbysebu am brentisiaid, gan ddefnyddio eu sianelau eu hunain (gwefan, tudalennau cyfryngau cymdeithasol) a gwefannau trydydd parti (yn cynnwys gwefan Gyrfa Cymru).
- 4.28 Yn y bôn, roedd y cyflogwyr yn y cyfweiliadau ansoddol yn ymddangos yn fodlon gyda'u dull o recriwtio prentisiaid. Y rheswm pennaf am hynny oedd safon y prentisiaid yr oeddent wedi eu recriwtio. Yn yr arolwg cyflogwyr, roedd mwy na thri chwarter (78%) wedi dweud bod safon y prentisiaid a recriwtwyd ganddynt yn dda. Roedd y cyflogwyr hefyd yn hapus gyda nifer yr ymatebion roedden nhw wedi eu derbyn i'w hysbysebion a rhwyddineb y broses recriwtio. Roedd y lleiafswm o gyflogwyr oedd yn anhapus â'r sianelau yr oedden nhw'n eu defnyddio eisiau mwy o adborth gan brentisiaid a darparwyr i'w helpu i wella eu strategaeth recriwtio.
- 4.29 Yn aml iawn, roedd y darparwyr yn teimlo y dylai Llywodraeth Cymru wneud rhagor ar lefel genedlaethol i hybu prentisiaethau i bob cynulleidfa, gan dynnu sylw at y ffaith bod ymgyrchoedd cyhoeddusrwydd oedd yn cyrraedd cynulleidfa eang (y tu allan i'w sylfaen gyfredol o gwsmeriaid cyflogwyr yr oedd eu manylion cyswllt ganddynt, neu a aeth i ddigwyddiadau) y tu hwnt i'w gallu ariannol neu eu gallu fel sefydliad. Fodd bynnag, roedd rhai rhanddeiliaid yn weddol feirniadol o ddarparwyr yn y maes hwn ac yn teimlo y dylent gymryd mwy o gyfrifoldeb am hyrwyddo prentisiaethau, ac y dylent wneud rhagor i estyn allan at gyflogwyr a phrentisiaid fel ei gilydd. Awgrymodd un rhanddeiliad y byddai ehangiad llwyddiannus a sylweddol y Rhaglen yn dibynnu ar allgymorth llawer gwell i blant oed ysgol a'u rhieni.

Perfformiad y Darparwyr Hyfforddiant

- 4.30 Roedd bron i dri chwarter (72%) y cyflogwyr yn gadarnhaol am y darparwr prentisiaeth yr oedden nhw'n ei ddefnyddio ar gyfer y rhan fwyaf o'u prentisiaethau, gan roi sgôr o 4 neu 5 allan o bump iddynt ar y brif lefel. O'i gymharu â hynny, soniodd 8% am brofiadau negyddol. Ymysg y rhesymau a roddwyd am y sylwadau mwy negyddol am ddarparwyr hyfforddiant roedd cymorth gwael i'r prentis gan staff hyfforddi / aseswyr, cyfathrebu gwael gyda'r cyflogwr, ac esiamplau o lefelau annigonol o wybodaeth yn y maes pwnc.
- 4.31 Roedd y darparwyr hyfforddiant yn cynnig ystod o wasanaethau i'r cyflogwyr yr oeddent yn gweithio â nhw, ac roedd y mwyafrif llethol yn cynnig 'cyfathrebu misol am ddatblygiad y prentis' (96%), 'gwasanaethau eraill oedd uwchlaw'r gofynion gorfodol' (90%) a 'rheolwr cyfrif a enwyd' (85%), gwelwch Ffigur 4.3. Roedd y

darparwyr hyfforddiant i gyd yn cynnig o leiaf un math o wasanaeth i'w rhwydwaith cyflogwyr.

Ffigur 4.3 Y gyfran o ddarparwyr hyfforddiant oedd yn cynnig gwasanaethau i gyflogwyr cleientiaid



Arolwg Cyflogwyr C5: Pa rai o'r gwasanaethau dilynol ydych chi'n eu cynnig i bob un neu i'r mwyafrif o gyflogwyr cleientiaid?

Y sylfaen: Yr holl ddarparwyr (73)

- 4.32 Mewn cyfweiliadau ansoddol, roedd y cyflogwyr yn gadarnhaol iawn am wybodaeth y darparwyr ynglŷn â'u diwydiant ac am eu cyfathrebiad â chyflogwyr.
- 4.33 Er bod y mwyafrif o'r cyflogwyr yn canmol y cyfathrebiad gan eu darparwyr hyfforddiant, cafwyd esiamplau o brofiadau gwael hefyd. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn gallu monitro datblygiad nodau ynghyd â'r nodau eu hunain ar gyfer y prentisiaid o dan eu harweiniad, yn ogystal â gallu addasu dyddiadau cychwyn cyrsiau a'r broses asesu. Ond, dywedodd lleiafswm o gyflogwyr bod problem gyda phrydlondeb yr ymatebion, diffyg ymateb yn gyffredinol a diffyg dibynadwyedd o ran cysylltu â chyflogwyr ar yr amser y cytunwyd arno.
- 4.34 Roedd y mwyafrif o'r cyflogwyr hefyd yn teimlo bod gan y darparwyr y sgiliau a'r wybodaeth ofynnol i ddarparu fframweithiau oedd yn ateb gofynion y prentis ac yn cefnogi'r cyflogwr.

“Rwy’n credu eu bod nhw’n weddol dda. Mae’r [staff hyfforddi] yn weddol wybodus, maen nhw’n adnabod y diwydiant ac maen nhw’n ein deall ni, sydd bob amser yn beth da.”

Cyflogwr, 100+ o weithwyr, adeiladu

- 4.35 Wedi dweud hynny, cafwyd rhai achosion o gyflogwyr oedd yn teimlo bod cynnwys yr hyfforddiant y tu allan i’r gwaith yn hen ffasiwn:

“Mae ein diwydiant wedi dod yn ei flaen cymaint dros y 10 mlynedd diwethaf; mae colegau technegol yn cael trafferth dal i fyny â’r cerbyd modur modern. Maen nhw’n mynd i’r coleg i gael eu cymwysterau ond os byddwch chi’n gofyn lle mae dysgwyr yn cael eu profiad a’u gwybodaeth, maen nhw’n cael hynny o’r gweithle.”

Cyflogwr, <10 o weithwyr, mecaneg cerbydau modur

“Er bod y dechnoleg gwybodaeth yn dda iawn o ran eich cymhwyster TG sylfaenol, eich Desg Gwasanaethu a chymorth 2il reng, pethau fel hynny, byddai ein hadran TG ni wrth ei boddau’n gweld y fframwaith yn cael ei ddiweddarau.”

Cyflogwr, 100+ o weithwyr, y Gwasanaethau Cyhoeddus

- 4.36 Roedd rhai cyflogwyr yn sôn am hyblygrwydd y darparwyr hyfforddiant a’r fframweithiau, ond roedd y sylwadau a gafwyd am hyn yn amrywiol. Er bod dyddiadau’r Rhaglen wedi eu trefnu o amgylch y flwyddyn academiaidd yn y mwyafrif o achosion, roedd y cyflogwyr yn teimlo’n gyffredinol bod hyn yn rhesymol. Roedd y cyflogwyr yn derbyn bod darparwyr yn gyffredinol yn gweithio i amserlen blwyddyn academiaidd ac nid oeddent fel petaent yn gwrthwynebu hynny. Mewn achosion lle nad oedd amserlennu’r brentisiaeth yn gwbl gyfatebol â’r busnes, cyflogwyr oedd fel arfer yn addasu i seyllfa’r darparwyr.
- 4.37 Soniodd lleiafswm o gyflogwyr bod yr hyblygrwydd o amgylch y dyddiadau cychwyn yn bwysig i’w busnes o ran penderfynu a fyddai hi’n ymarferol i ddarparu prentisiaeth, yn enwedig ymysg cyflogwyr sector preifat. Yn yr achosion hyn, roedd gallu’r cyflogwyr i negodi dyddiadau cychwyn gyda’r darparwr yn ddibynnol ar gryfder eu perthynas.
- 4.38 Cadarnhaodd cwpwl o’r cyflogwyr y gallent addasu cynnwys y Rhaglen Brentisiaethau i gyd-fynd ag agweddau penodol o’u gweithrediad busnes, er enghraifft pan oedd prentisiaid wedi eu seilio mewn adrannau busnes arbenigol iawn (megis mewn cwmnïau gweithgynhyrchu penodol). Ond, roedd un cyflogwr yn teimlo

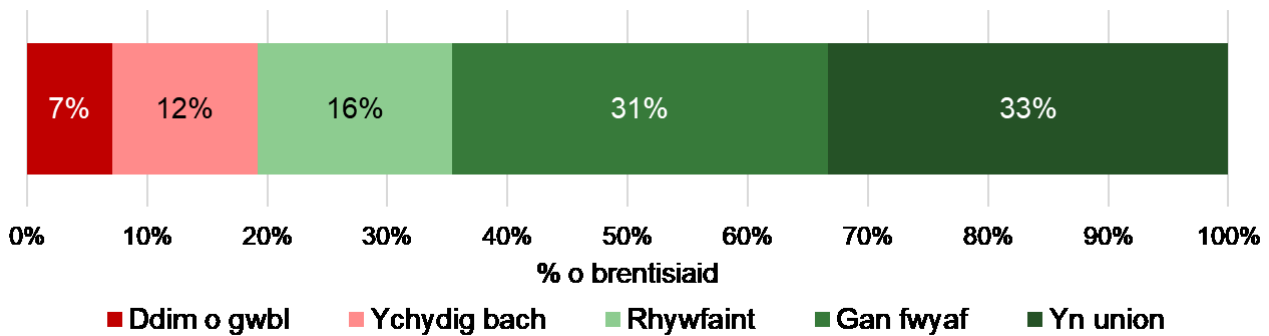
y dylai darparwyr hyfforddiant wneud mwy i deilwra'r gyfres sgiliau a ddarperir i'r gweithle penodol.

- 4.39 Pan oedd cyflogwyr wedi gofyn i addasu hyd prentisiaeth – sy'n ymddangos fel petai, yn y bôn, yn ddibynnol ar sefyllfa prentisiaid unigol – roedd darparwyr hyfforddiant yn aml yn hyblyg ac yn cytuno i'w ceisiadau.
- 4.40 O ran y strwythur dysgu, roedd y cyflogwyr yn gwerthfawrogi bod yn rhaid cadw at yr un diwrnod fel arfer i'r gweithwyr gael eu rhyddhau ar gyfer dysgu yn y dosbarth; ond nid oedd hynny wedi ei atal rhag dod yn broblem mewn achosion lle'r oedd cyflogwyr yn cael trafferthion staffio. Roedd rheoli'r cydbwysedd rhwng dysgu yn y dosbarth a dysgu yn y gwaith yn amodol ar gyfathrebu da rhwng y darparwr a'r cyflogwr.
- 4.41 Roedd gan randdeiliaid ac asiantaethau oedd yn gysylltiedig â Llywodraeth Cymru farnau cymysg am ddarparwyr hyfforddiant. Fel y trafodwyd yn y cyfweiliadau ansoddol, er bod y mwyafrif o'r ymatebwyr hyn yn teimlo bod darparwyr hyfforddiant, ar y cyfan, yn ateb anghenion y Rhaglen, roedd rhai yn credu bod agweddau o'r ddarpariaeth – ansawdd yr addysgu ac ymgysylltiad â chyflogwyr – yn anghyson ar draws y darparwyr, er na welwyd patrwm rhanbarthol cyffredinol. Ni ddywedodd y rhanddeiliaid beth oedd manylion penodol y problemau a gawsent mewn perthynas ag ansawdd yr addysgu.
- 4.42 Roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo bod gwahaniaethau sylweddol rhwng y darparwyr cryfaf a'r gwanaf. Er enghraifft, roedd un rhanddeiliad yn teimlo y gallai darparwyr dueddu i ganolbwyntio'n ormodol ar anghenion llond llaw o gyflogwyr mawr iawn yr oeddent yn gweithio â nhw'n barod, ar draul anghenion cyflogwyr llai yn lleol.

Profiad y dysgwr

- 4.43 Fel yw gwelwn yn Ffigur 4.4, roedd bron i ddwy ran o dair o brentisiaid yn teimlo bod eu prentisiaethau'n cyfateb â'u disgwyliadau, naill ai'n agos (31%) neu yn union (33%). I'r gwrthwyneb, roedd oddeutu un ymhob pump yn teimlo nad oedd y brentisiaeth yn cyfateb â'u disgwyliadau o gwbl (7%) neu ddim ond yn cyfateb ychydig bach (12%). Roedd y tebygolrwydd o deimlo nad oedd y cwrs yn cyfateb â'r disgwyliadau o gwbl yn cynyddu gydag oed, o 6% ymysg pobl ifanc 16 i 17 oed i 9% a gyfer y rheiny oedd yn 55+ oed.

Ffigur 4.4 I ba raddau oedd y brentisiaeth yn cyfateb â disgwyliad y prentis



Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru G20: Faint gyfatebodd eich prentisiaeth gyda'r disgwyliadau oedd gennych cyn i chi gychwyn?

Y sylfaen: Pob prentisiaeth (4,263)

4.44 Roedd canlyniadau Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru yn dangos bod y mwyafrif o brentisiaid yn fodlon gyda'u darparwr hyfforddiant (88%) a'u cyflogwr (85%). Ymhellach, roedd cyfran debyg yn teimlo'n fodlon gyda'r cymorth a gawsent gan eu darparwyr a'u cyflogwyr i ymdrin â phroblemau a heriau (87% a 85% yn y drefn honno) a gyda'r gefnogaeth hon yn fwy cyffredinol (88% a 85% yn y drefn honno). Nid oedd y lefelau boddhad yn gwahaniaethu yn ôl lefel y brentisiaeth.

4.45 Mewn cyfweiliadau ansoddol, roedd y prentisiaid – rheiny oedd yn astudio prentisiaethau Lefel 2 – yn arbennig o ganmoliadwy os oedd tiwtoriaid/athrawon y darparwr hyfforddiant wedi bod yn amyneddgar a chefnogol pan oedden nhw'n cael trafferthion:

“Mae dyslecsia gen i ac mae'r ffordd y maen nhw'n gosod pethau allan; y ffordd maen nhw'n esbonio ac yn eich helpu yn gwneud i chi deimlo'n gyfforddus”

Dysgwr, Lefel 2, Adeiladu, Gorllewin Cymru a'r Cymoedd

“Roedden nhw'n amyneddgar iawn gyda fi, ac yn perswadio'r atebion allan ohonof yn hytrach na rhoi'r atebion i mi... roedden nhw'n fy annog i'n fawr.”

Dysgwr, Lefel 2, Prentisiaeth TG, Dwyrain Cymru

4.46 Yn yr un modd, roedd y prentisiaid yn dweud bod cyflogwyr yn gefnogol pan oedden nhw wedi cymryd yr amser i ddangos iddyn nhw sut i wneud pethau, wedi creu cyfleoedd dysgu iddynt ac wedi bod yn hyblyg. Ond, roedd rhai prentisiaid, ar draws ystod yr holl lefelau, wedi cael profiad llai cadarnhaol, ac roedd hyn yn fwy cyffredin pan oedd y cyflogwyr wedi cael eu canfod gan y darparwyr:

“Doeddwn i ddim yn teimlo fel prentis, roeddwn i’n teimlo fy mod i’n ôl yn weithiwr dydd Sadwrn. Doeddwn i ddim yn trin gwallt; roeddwn i’n eistedd yn y dderbynfa, yn ateb y ffôn ac yn gwyllo.”

Dysgwr, Lefel 2 Prentisiaeth Trin Gwallt, Dwyrain Cymru

Rhwystrau i’r ddarpariaeth

- 4.47 Roedd y mwyafrif o’r darparwyr hyfforddiant yn teimlo bod y targedau yr oeddent yn gweithio iddynt yn heriol; roedd 88% o’r darparwyr is-gontractau’n teimlo fel hyn am y targedau a osodwyd gan eu harweinwyr, a dywedodd 95% o ddarparwyr arweiniol yr un peth am y targedau a osodwyd gan Lywodraeth Cymru a Chronfa Gymdethasol Ewrop / WEFO.

Amrywiaeth

- 4.48 Roedd lleiafswm o’r darparwyr hyfforddiant yn teimlo eu bod wedi wynebu rhwystrau wrth geisio sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau (27%), wrth recriwtio mwy o brentisiaid gydag anableddau neu anawsterau dysgu (12%) neu wrth recriwtio prentisiaid o leiafrifoedd ethnig (14%). Wedi dweud hynny, mae’r cyfrannau hyn yn debygol o gynrychioli’r farn nad oes llawer i’w rhwystro nhw rhag cyflogi pobl, unwaith y mae unigolion perthnasol wedi gwneud cais – mae hyn yn wahanol i gydnabod bod angen ymdrin â materion amrywiaeth wrth y gwreiddiau (e.e. mynd ati’n rhagweithiol i dargedu grwpiau anoddach eu cyrraedd) a wynebu heriau wrth wneud hynny.
- 4.49 Soniodd fwy na hanner y cyflogwyr (56%) bod anghydbwysedd rhwng y rhywiau ymhlith y prentisiaid y maen nhw wedi eu cymryd (h.y. roedden nhw’n son am gymryd mwy o ferched na dynion, neu fwy o ddynion na merched); fel arfer roedden nhw’n teimlo mai’r rheswm am hyn oedd natur y sector/diwydiant (49%) a nifer y ceisiadau a dderbyniwyd ganddynt (45%).
- 4.50 Roedd llawer llai yn teimlo eu bod wedi wynebu anawsterau wrth gyflogi prentisiaid gydag anableddau neu anawsterau dysgu (12%), er bod bron eu hanner (48%) wedi dweud mai’r rheswm am hyn oedd nad oedd rolau prentisiaid yn eu sefydliadau nhw’n addas i unigolion gydag anableddau ac roedd eu chwarter (25%) wedi dweud nad oedd gan yr ymgeiswyr anabl y sgiliau / cymwysterau gofynnol.
- 4.51 Roedd lleiafswm bychan iawn (3%) wedi wynebu rhwystrau i’w hatal rhag cyflogi prentisiaid o leiafrifoedd ethnig.

Archwilir y perfformiad yn erbyn targedau sy'n ymwneud ag amrywiaeth yn y bennod nesaf.

Prentisiaethau cyfrwng Cymraeg

- 4.52 Roedd dwy ran o dair o'r darparwyr hyfforddiant (66%) wedi wynebu rhwystrau i'w hatal rhag darparu prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Yn gyffredinol, roedd y darparwyr hyn yn dweud mai'r rheswm am hynny oedd prinder staff sy'n siarad Cymraeg (60%). Yn dilyn hyn oedd y farn bod agweddau prentisiaid (33%) ac agweddau cyflogwyr (19%) yn rhwystr. Soniodd o leiaf un ymhob deg hefyd nad oedd deunyddiau cwrs ar gael yn y Gymraeg (15%) ac nad oedd y fframweithiau bob amser yn caniatáu hynny (10%).
- 4.53 Mewn cyfweiliadau ansoddol, cadarnhaodd y darparwyr eu bod wedi ymrwymo i ddarparu drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog ond eu bod nhw'n wynebu cyfres o rwystrau i'w hatal rhag darparu dysgu drwy gyfrwng y Gymraeg. Roedden nhw'n awgrymu bod y diffyg galw roedden nhw'n ei weld gan brentisiaid yn deillio o beidio bod eisiau dysgu mewn lleoliad gwahanol i ffrindiau a chydweithwyr; ac awgrymodd un arall bod prentisiaid yn pryderu y byddent yn colli maricau am nad oedd eu sgiliau ysgrifennu cystal yn y Gymraeg. Fodd bynnag – fel y dangoswyd yn yr arolwg - y prif fater a daeth i'r amlwg ymysg darparwyr oedd prinder staff addysgu ac yn arbennig aseswyr oedd yn ddigon rhugl yn y Gymraeg.
- 4.54 Un broblem yn ôl un o'r darparwyr oedd bod yr ymwybyddiaeth yn isel ymysg prentisiaid a rhieni bod yr opsiwn yno i wneud prentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg. Roedd yr hyn a welwyd mewn cyfweiliadau â chyflogwyr yn awgrymu bod yr ymwybyddiaeth yn gyfyngedig ymysg y grŵp hwn hefyd, am fod llawer ohonynt wedi ymateb i'r cwestiynau fel petai prentisiaethau cyfrwng Cymraeg ddim yn bodoli.
- 4.55 Roedd rhai rhanddeiliaid yn dadlau nad oedd y darparwyr dysgu'n creu'r cyfleoedd priodol ar gyfer dysgu dwyieithog – rhywbeth oedd, yn eu barn nhw, wedi ei seilio ar gamsymiad bod y galw'n isel. Er enghraifft, roedd rhai ohonynt yn cwestiynnu ymrwymiad y darparwyr hyfforddiant i gynnig darpariaeth cyfrwng Cymraeg mewn gwirionedd, gan nodi mai ychydig iawn o ddarlithwyr oedd gan rai ohonynt a allai addysgu yn y Gymraeg. Fodd bynnag, soniodd y darparwyr hyfforddiant ei bod hi'n ddrytach recriwtio darlithwyr ac aseswyr gyda sgiliau Cymraeg cryf, oherwydd y gystadleuaeth gyda chyflogwyr posibl eraill am y sgiliau hyn.

Rhwystrau gan y cyflogwyr i barhau neu i gynyddu'r ddarpariaeth brentisiaethau

- 4.56 Roedd y mwyafrif (86%) yn teimlo ei bod hi'n debygol y byddent yn parhau i ddarparu prentisiaethau yn y dyfodol, gyda bron i ddwy ran o dair o'r cyflogwyr hyn (64%) yn nodi ei bod hi'n debygol y byddent yn *cynyddu* nifer y prentisiaethau yr oedden nhw'n eu darparu.
- 4.57 Y rheswm mwyaf cyffredin am beidio parhau neu ehangu eu cynnig prentisiaethau oedd maint y busnes (46%), am nad oedd y cyflogwyr hyn yn teimlo bod ganddynt y lle na'u bod angen mwy o staff oedd yn brentisiaid; mae hyn yn broblem arbennig i'r rheiny sydd â 2 i 4 o weithwyr (60%). Yn dilyn hynny roedd rhwystrau gydag ariannu (14%), y ffaith fod safon y prentisiaid yn rhy isel (10%) a natur y busnes e.e. roedd eu gweithlu'n un tymhorol (10%).

Crynodeb

- 4.58 Yn gyffredinol, roedd y prentisiaid, cyflogwyr a rhanddeiliaid ehangach yn weddol fodlon gyda darpariaeth y Rhaglen Brentisiaethau a sut mae'n gweithio o ddydd i ddydd.
- 4.59 Roedd y cysylltiadau gwaith rhwng sefydliadau oedd yn cynnig prentisiaethau'n tueddu i fod yn gadarnhaol a theimlwyd bod y strwythurau oedd yn eu lle i gefnogi cyfathrebiad rhwng y sefydliadau hyn wedi gweithio'n dda, gyda barn bod Llywodraeth Cymru'n cefnogi'r ddarpariaeth effeithiol yn gryf.
- 4.60 Roedd is-gontractwyr a'r rheiny mewn consortiwm yn teimlo bod eu darparwr arweiniol yn eu cefnogi. Roedd tystiolaeth hefyd bod darparwyr hyfforddiant y tu allan i'r cysylltiadau contract yn cyweithio'n dda.
- 4.61 Gwnaeth y darparwyr hyfforddiant ystod o weithgareddau i ennyn diddordeb gan gyflogwyr ac i roi gwybod iddynt am brentisiaethau. Yn wir, roedd hi'n gyffredin i gyflogwyr mewn cyfweiliadau ansoddol ddweud mai darparwyr oedd eu hunig ffynhonnell ar gyfer y wybodaeth hon. Er bod y cyflogwyr yn gyffredinol wedi sôn eu bod yn fodlon gydag ansawdd a maint yr wybodaeth, mae tystiolaeth o fylchau yn eu hymwybyddiaeth o'r ystod o brentisiaethau sydd ar gael, yn enwedig mewn perthynas â phrentisiaethau nad ydynt mewn masnach neu grefft a phrentisiaethau uwch. Roedd tystiolaeth hefyd i ddangos nad oedd rhai cyflogwyr yn gwybod am yr wybodaeth a'r arweiniad sydd ar gael yn barod i'w cefnogi i ddarparu prentisiaethau. Roedd y rhanddeiliaid yn teimlo bod angen i ddarparwyr, ac hefyd Lywodraeth Cymru, wneud ymdrechion pellach i wella ymwybyddiaeth y cyflogwyr.

- 4.62 Roedd dysgwyr oedd wedi eu cyflogi cyn eu prentisiaeth yn llawer mwy tebygol o fod wedi clywed am brentisiaethau gan gyflogwr nag o unrhyw ffynhonnell arall, a'r dysgwyr oedd yn ddi-waith cyn eu prentisiaeth oedd yn fwyaf tebygol o fod wedi clywed am gyfleoedd drwy ffrindiau a theulu. Yn gysylltiedig â hynny, roedd y mwyafrif o'r prentisiaid yn gyflogedig gan y cyflogwyr cyn y brentisiaeth, yn hytrach na chael eu recriwtio i'r rôl.
- 4.63 Roedd y rhan fwyaf o'r cyflogwyr yn fodlon iawn gyda'r darparwr/darparwyr hyfforddiant yr oeddent yn cydweithio â nhw, gan roi sgôr o 4 neu 5 allan o 5 iddynt. Yn y lleiafswm o achosion lle gwelwyd bod mannau lle gellid gwella, roedd y rhain yn tueddu i ganolbwyntio ar gyfathrebiad gwell / mwy effeithiol a sicrhau bod cynnwys y cwrs wedi'i ddiweddarau gydag arferion modern yn y sector perthnasol.
- 4.64 Roedd y rhan fwyaf o'r prentisiaid yn siarad yn gadarnhaol am eu profiad o'r brentisiaeth – fel arfer roedd y brentisiaeth yn cyfateb â'u disgwyliadau ac roedden nhw'n teimlo bod eu cyflogwyr a'u darparwyr hyfforddiant yn eu cefnogi. Diffyg cymorth neu fethiant cyflogwyr i greu cyfleoedd dysgu effeithiol oedd y sail fel arfer i brofiadau llai positif.
- 4.65 Nid oedd y darparwyr hyfforddiant yn tueddu i wynebu rhwystrau wrth geisio sicrhau cydraddoldeb rhwng y rhywiau, wrth recriwtio mwy o brentisiaid gydag anabledau neu anawsterau dysgu, neu wrth recriwtio pobl o leiafrifoedd ethnig.
- 4.66 Roedd y darparwyr hyfforddiant yn fwy tebygol na pheidio o fod wedi wynebu rhwystrau wrth geisio darparu'r Rhaglen Brentisiaethau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog. Roedden nhw'n tueddu i ddweud mai'r rheswm am yr anawsterau oedd prinder staff sy'n siarad Cymraeg, er bod rhai wedi sôn hefyd am ddiffyg ymwybyddiaeth a galw ymysg darpar brentisiaid a'u rhieni. Roedd yr hyn a welwyd yn y cyfweiliadau â'r cyflogwyr hefyd yn awgrymu bod bwlch ymwybyddiaeth ymysg y gynulleidfa hon sydd angen derbyn sylw.

5. Perfformiad y Rhaglen

Canfyddiadau allweddol

- Roedd nifer y prentisiaethau'n uwch na'r targedau ESF ar y cyfan, ond yn brin yn AP1.
- Roedd y cyfraddau cyflawniad yn uwch na'r targedau ESF, heblaw ar gyfer Lefel 4, ac yn sectorau'r meysydd pwnc Gwallt a Harddwch a Busnes, Gweinyddiaeth a'r Gyfraith.
- Roedd y nifer oedd wedi cymryd Prentisiaethau Uwch wedi gostwng ers 2015/16, ac roedd y nifer a gymerodd Brentisiaethau STEM wedi parhau'n sefydlog.
- Roedd y rhaglen ESF wedi cyflawni'r mwyafrif o'r targedau amrywiaeth ar lefel gyffredinol, heblaw am gydraddoldeb rhwng y rhywiau a chyfranogaeth ymysg y rheiny gydag anabledd neu gyflwr iechyd oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio - o ychydig bach yn unig y methwyd y targedau hyn. Roedd cyfranogaeth ar sail rhyw'n amrywio'n eang fesul maes pwnc a lefel.
- Roedd y cyfranogwyr cyfrwng Cymraeg wedi taro'r targedau ESF ar lefel gyffredinol, ond roedd canlyniadau fesul maes pwnc yn dangos bod lle i wella mewn meysydd penodol.
- Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid a'r rheiny a gyfwelwyd yn teimlo bod y rhaglen yn gryf o ran cynnig gwerth da am arian.

- 5.1 Mae'r bennod hon yn asesu perfformiad y Rhaglen Brentisiaethau ers Ebrill 2015, ar sail canfyddiadau'r rhanddeiliad ac hefyd ar sail data am berfformiad. Mae'r data a ddefnyddiwyd yn deillio o'r LLWR, lle cofnodir yr holl brentisiaethau yng Nghymru ac y mae nodweddion y dysgwyr a'r canlyniadau dysgu'n cael eu monitro. Cafodd hyn ei gyfuno gyda data EDMS fel bod modd cyfateb y prentisiaethau gyda phedwar Amcan Penodol ESF.

- 5.2 Y data a ddefnyddiwyd oedd y diweddaraf oedd ar gael ar adeg y dadansoddiad ym mis Mehefin 2020. Mae'n cynnwys data sy'n ymwneud â'r cyfnod o Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019. Nid oedd data ar gael ar gyfer yr ymchwil hwn am y cyfnod Ionawr - Mawrth 2015.
- 5.3 Aseswyd y perfformiad yn y fan yma yn erbyn targedau a osodwyd ar gyfer y Rhaglen Brentisiaethau yng Nghynlluniau Busnes ESF (Ionawr 2015, a adolygir yn rheolaidd). Dylid nodi bod y data a ddefnyddiwyd i lunio'r adroddiad hwn felly'n eithrio prentisiaid nad oeddent yn cael eu hariannu gan fentrau ESF. Felly, nid oedd modd cymharu'r canlyniadau gyda ffigurau eraill, yn cynnwys ystadegau swyddogol, a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer yr un cyfnod.

Nifer y prentisiaethau

- 5.4 Roedd Cynlluniau Busnes ESF yn nodi'r targed o 158,523 o brentisiaethau i gychwyn yn y cyfnod Ionawr 2015 i Ragfyr 2023, yn cynnwys yr holl brentisiaid oedd ar Raglenni yn barod a fyddai wedi bod yn gymwys i gael arian ESF ar 31 Rhagfyr 2014. Mae hyn yn gyfatebol â 155,037 o brentisiaethau yn y cyfnod Ebrill 2015 i Ragfyr 2023 sy'n cael ei asesu yma, neu 1,346 o gychwyniadau bob mis²⁵.

Yn gyffredinol, roedd y rhai a gyfwelwyd yn gadarnhaol am ddarpariaeth y Rhaglen Brentisiaethau. Fodd bynnag, awgrymodd rhai bod targedau'r Rhaglen yn heriol yn y cyd-destun a theimlai rhai swyddogion nad oedd y nifer gyfan oedd yn cael eu darparu ar y lefel y dylent fod arnynt. Roedd rhai yn dweud mai targedau uchelgeisiol oedd ar fai am hynny, er bod eraill wedi sôn bod ymestyn y targedau cyffredinol yn y modd yma wedi llwyddo yn y gorffennol.

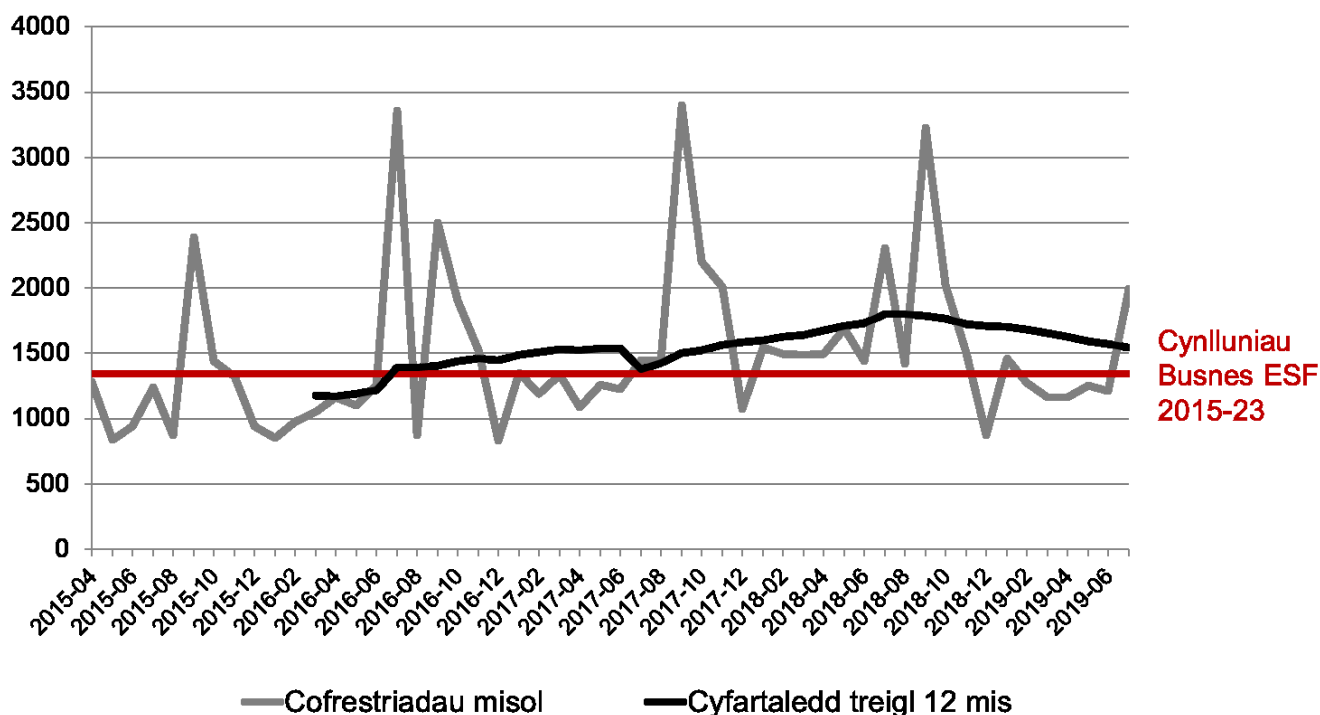
- 5.5 Perfformiodd y Rhaglen Brentisiaethau'n gryf o'i gymharu â Chynlluniau Busnes ESF, a chafwyd cyfartaledd o 1,495 o gychwyniadau newydd wedi'u hariannu gan ESF bob mis, sydd 11% yn uwch na'r targed a gyfrifiwyd o 1,346 y mis a fyddai'n angenrheidiol i gyflawni'r targed erbyn diwedd 2023. Os bydd y patrwm hwn yn parhau, bydd y ffigurau'n sylweddol uwch na'r targed.
- 5.6 Mae Ffigur 5.1 yn dangos cofrestriadau Prentisiaeth fesul mis o Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019. Cafwyd amrywiaeth sylweddol o un mis i'r nesaf, gydag uchafbwynt bob mis Medi ar ddechrau'r flwyddyn academaidd. Roedd yr uchafbwynt

²⁵ Am nad oedd data ar gyfer 31 Rhagfyr 2014, amcangyfrifiwyd y nifer o brentisiaid oedd ar raglen yn barod ar y dyddiad hwnnw drwy edrych ar y nifer oedd ar raglen ar 31 Mawrth 2015 er mwyn cyfrifo'r targed misol o 1,346, drwy allosod y gwahaniaeth rhwng ffigurau Mawrth ac Ionawr ymhob blwyddyn ddilynol (gwahaniaeth cyfartalog o 4.2%).

ym mis Gorffennaf 2016 yn ymwneud â chyflwyniad rhaglen brentisiaethau pob oed, am fod darparwyr yn cael cofrestru nifer gynyddol o brentisiaid hŷn erbyn hynny.

- 5.7 Ers mis Ionawr 2015, cafwyd ffigurau uwch na tharged Cynllun Busnes ESF bron bob mis. Mae'r cyfartaledd treigl 12 mis sydd i'w weld hefyd yn Ffigur 5.1 yn dangos tuedd o gynydd araf rhwng 2016 a 2019.

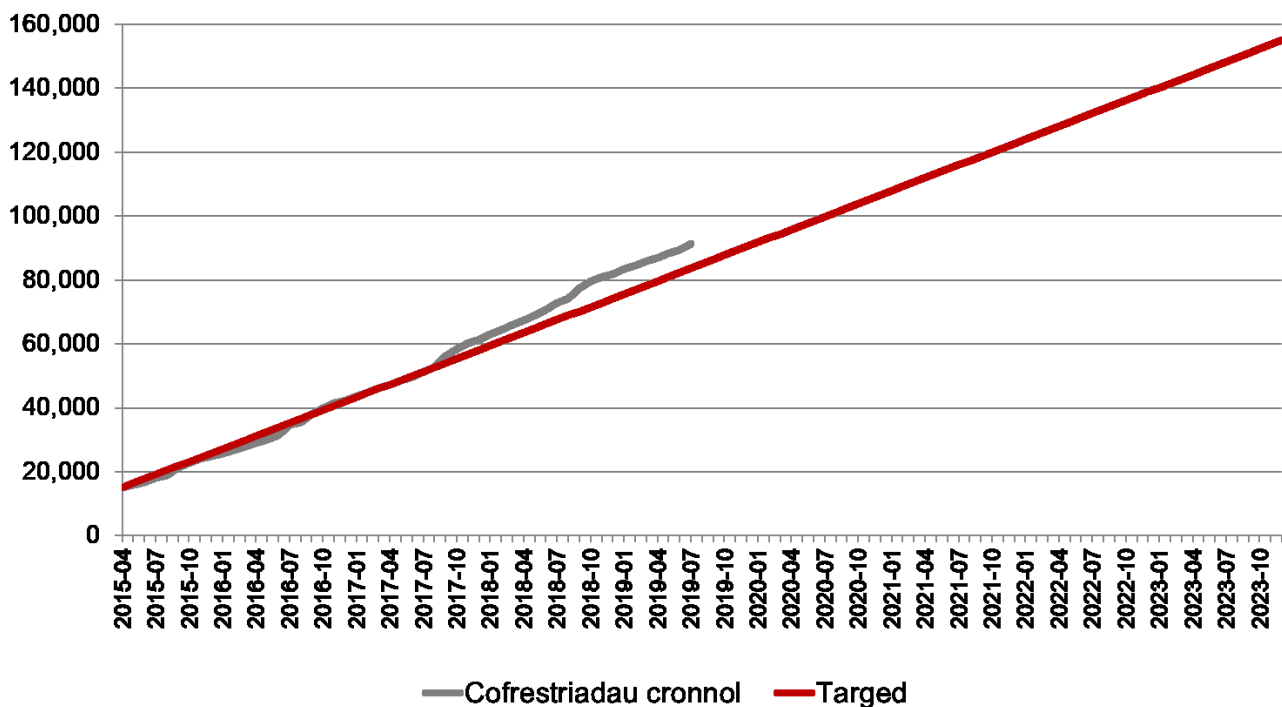
Ffigur 5.1 Y ddarpariaeth brentisiaethau gyffredinol, wedi ei mynegi yn nhermau'r cofrestriadau bob mis, o'i gymharu â tharged ESF



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.8 Mae Ffigurau 5.2 a 5.3 uchod yn dangos y cynnydd tuag at darged cyffredinol y Rhaglen sydd wedi'i nodi yn holl Gynlluniau Busnes ESF. Ar gyfer y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, roedd y nifer gronnol o brentisiaethau a gychwynwyd oedd wedi'u hariannu gan ESF (cyfanswm o 91,425) naw y cant yn uwch na chyfanswm targedau Cynllun Busnes ESF ar gyfer yr un cyfnod (tua 83,700).

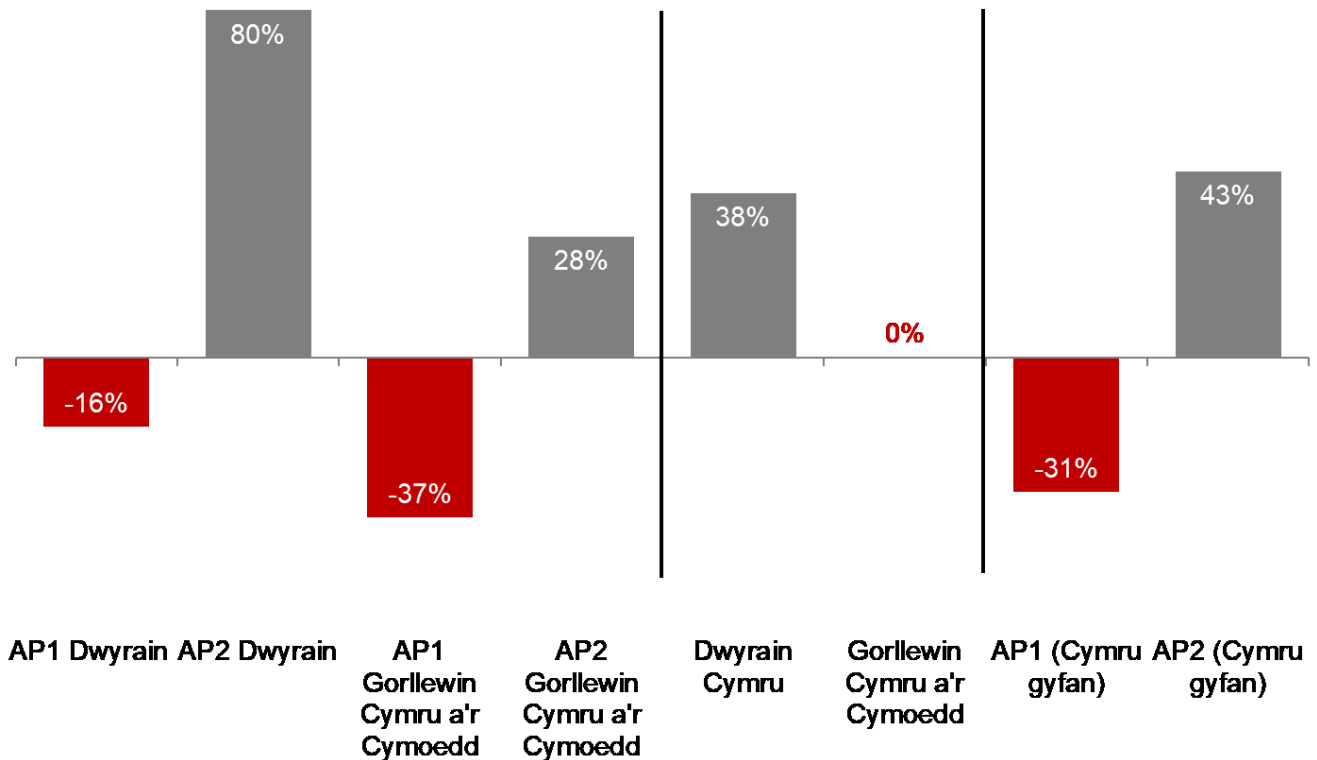
Ffigur 5.2 Nifer y prentisiaethau: y cynnydd tuag at y targedau yng Nghynllun Busnes ESF



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.9 Fel y gwelir yn Ffigur 5.3, roedd gwahaniaeth sylweddol rhwng y pedwar gweithrediad; llwyddodd gweithrediadau AP2 i berfformio'n llawer gwell na'r targedau o ran y nifer absoliwt o brentisiaethau a gychwynwyd (43% yn uwch na'r targed), tra bo gweithrediadau AP1 heb wneud hynny (31% yn is na'r targed).
- 5.10 Mae hyn yn adlewyrchu'r newidiadau yn nosbarthiad y mathau o brentisiaethau yng Nghymru. Fel y trafodwyd ym Mhennod 3 yr adroddiad hwn, roedd LIC wedi ceisio canolbwyntio adnoddau ar brentisiaethau Lefel 3 ac uwch, a oedd tueddu i gael eu dosbarthu o fewn AP2.
- 5.11 Roedd Dwyrain Cymru a Gogledd Cymru a'r Cymoedd ar y trywydd cywir i gyflawni'r targed; ond, dim ond o nifer bychan iawn (llai na 1%) y cyrhaeddwyd y targed yng Ngogledd Cymru a'r Cymoedd.

Ffigur 5.3 Nifer y prentisiaethau: cymharu'r nifer a gychwynwyd ar gyfartaledd fesul mis gyda thargedau Cynllun Busnes ESF i bob un o Weithrediadau Penodol ESF



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

Y fframweithiau prentisiaeth a gyflawnwyd

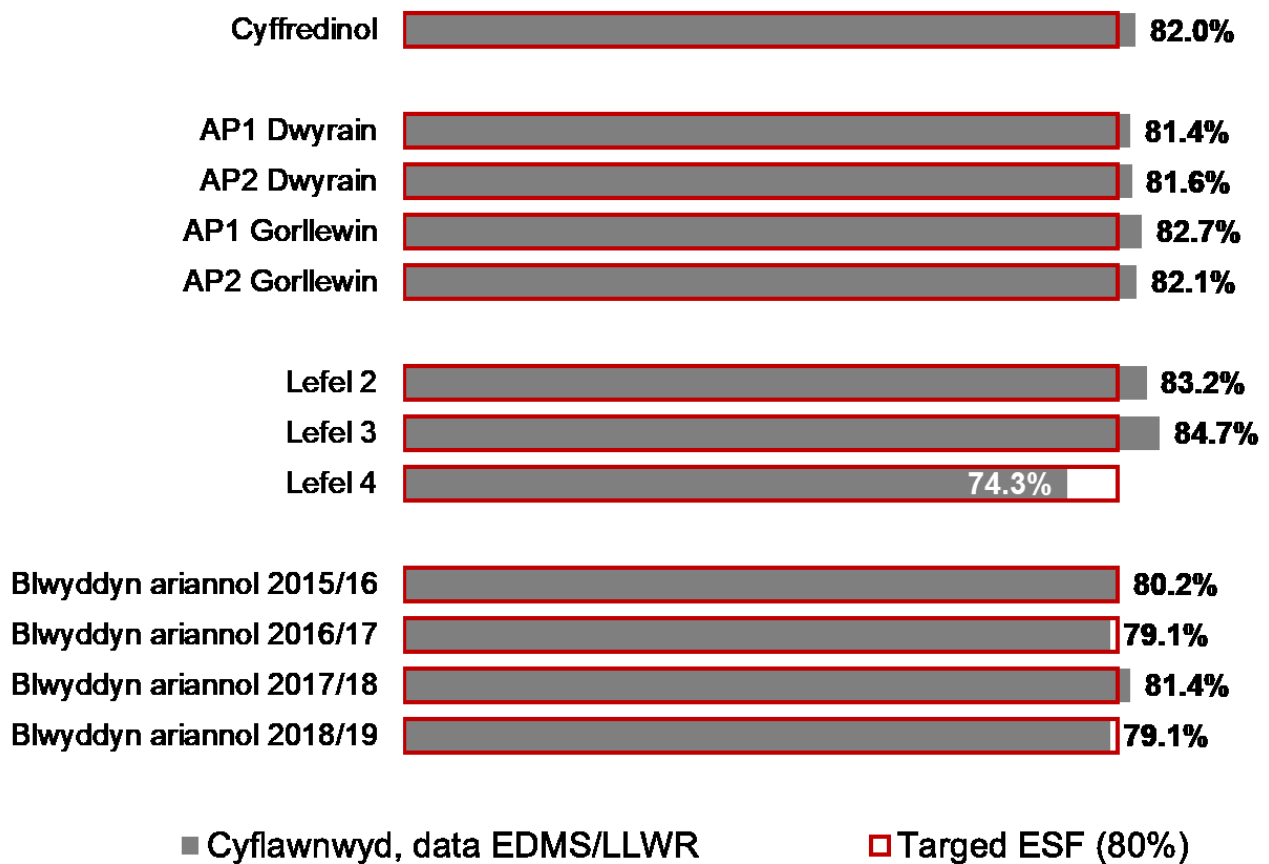
- 5.12 Roedd y perfformiad o ran cyfraddau cyflawniad y fframweithiau yn llawer mwy cyfartal ar draws y pedwar maes o weithrediad, a dangosodd yr holl weithrediadau ledled Cymru gyfradd cyflawniad²⁶ o rhwng 79.5 a 81.8 y cant. Roedden nhw i gyd yn uwch na tharged Cynllun Busnes ESF o 80%, heblaw AP1 y Dwyrain oedd ychydig bach yn is ar 79.5%. Gwelir hyn yn Ffigur 5.4.
- 5.13 Fesul lefel, roedd y cyfraddau cyflawniad yn ymddangos yn is ar gyfer Lefel 4 na Lefelau 2 a 3. Nodwyd hyn yn yr adroddiad interim yn 2017; ond, bryd hynny roedd hi'n ansicr ai'r rheswm am hynny oedd cyflwyniad gweddol ddiweddar y fframweithiau Prentisiaeth Uwch niferus. Mae'n ymddangos, fodd bynnag, bod y gyfradd gyflawni is yn parhau; mae Estyn wedi gwneud ymchwil i'r rhesymau am hynny.²⁷

²⁶ Cyfrifir y gyfradd gyflawni drwy edrych ar y nifer o brentisiaethau a gyflawnwyd yn llwyddiannus fel canran o'r nifer gyfan o brentisiaethau sydd wedi dod i ben (naill ai'n llwyddiannus neu'n aflwyddiannus), yn ystod y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, ac mae amrywiol eithriadau wedi'u disgrifio yn Atodiad A.

²⁷ Estyn (2018). *Prentisiaethau Uwch a Dysgu Seiliedig ar Waith*. Medi 2018.

- 5.14 Roedd y cyfraddau cyflawniad yr un fath gan y dynion a'r merched, sef 81.1% yr un. Roedd y cyfraddau cyflawniad yn uwch mewn pynciau STEM, sef 84.1%.

Ffigur 5.4 Targed: Cyfraddau cyflawniad y fframwaith Framework achievement rates



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.15 Roedd y cyfraddau cyflawniad yn amrywio fesul maes pwnc, fel y gwelir yn Nhabl 5.1, gan ddefnyddio'r dosbarthiad 'Maes Pwnc Sector' (SSA) a ddatblygwyd gan Lywodraeth Cymru. Roedd dau faes yn amlwg wedi cael cyfraddau cyflawniad llawer is: Gwallt a Harddwch (79.3%) a Busnes, Gweinyddiaeth a'r Gyfraith (76.5%). Mae'r prentisiaid yn yr holl feysydd pwnc eraill wedi cyflawni'n well na tharged ESF o 80% dros y cyfnod a astudiwyd.

Tabl 5.1 Y cyfraddau cyflawniad fesul Maes Pwnc Sector, rhwng Ebrill 2015 a Gorffennaf 2019

Maes Pwnc Sector (SSA)	Cyfradd cyflawni
1 Iechyd, Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal	81.9%
3 Amaethyddiaeth, Garddwriaeth a Gofal Anifeiliaid	84.0%
4 Peirianeg a Thechnolegau Gweithgynhyrchu	84.2%
5 Adeiladu, Cynllunio a'r Amgylchedd Adeiledig	83.4%
6 Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu	84.7%
7a Manwerthu a Gwasanaeth y Cwsmer	81.7%
7b Gwallt a Harddwch	79.3%
7c Lletygarwch ac Arlwyio	80.3%
8 Hamdden, Teithio a Thwristiaeth	84.5%
9 Y Celfyddydau, Cyfryngau a Chyhoeddi	82.8%
13 Addysg a Hyfforddiant	84.6%
15 Busnes, Gweinyddiaeth a'r Gyfraith	76.5%
Y Cyfartaledd	81.1%

Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y tabl hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.16 Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid yn siarad yn gadarnhaol am gyfraddau cyflawniad ar draws y Rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru. Roedden nhw'n teimlo bod gwelliant sylweddol wedi digwydd ar flynyddoedd blaenorol, er bod un wedi cwestiynnu ansawdd y dysgu a gyflawnir y tu ôl i'r ffigurau.
- 5.17 Fodd bynnag, gan edrych ar y tueddiadau dros amser yn y data, roedd y cyfraddau cyflawniad wedi parhau'n weddol sefydlog, gan amrywio o amgylch y lefel targed o 80%, yn hytrach na chynyddu neu ostwng, fel y gwelir yn Ffigur 5.4.

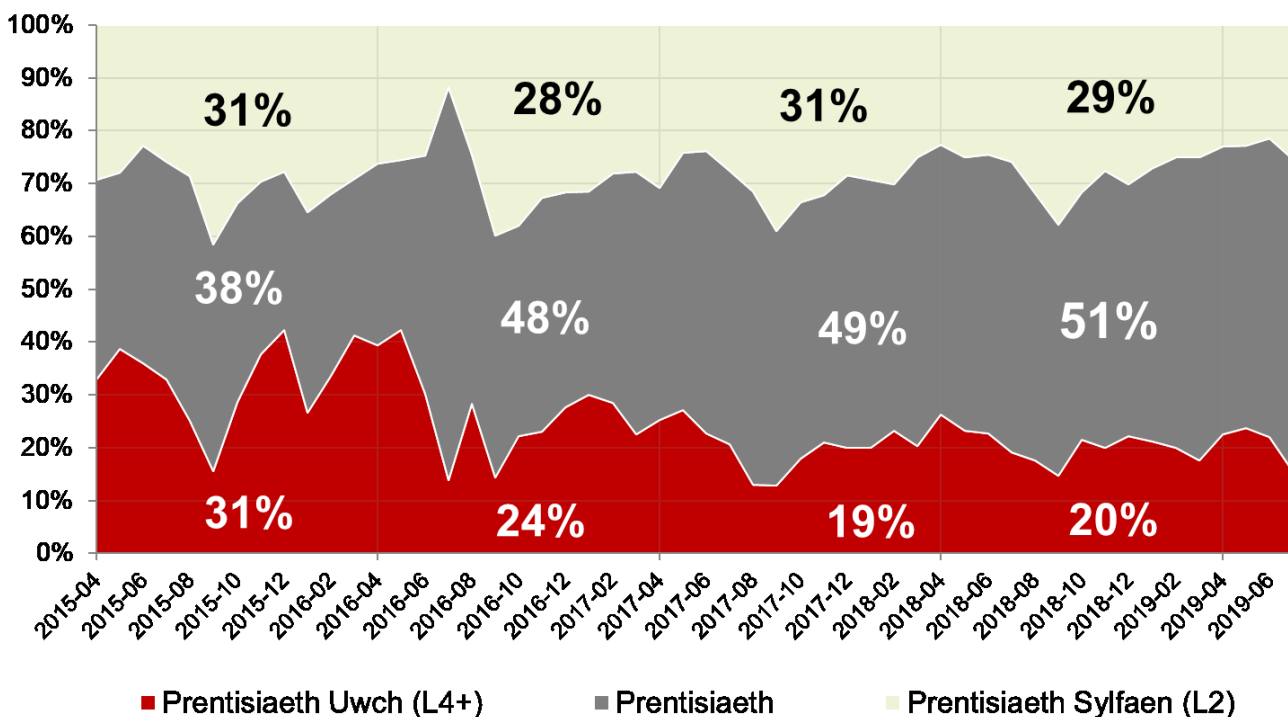
Pynciau STEM a Lefelau Uwch

- 5.18 Roedd y data'n dangos bod y nifer oedd wedi cymryd Prentisiaethau Uwch dipyn go lew yn uwch na'r targedau ar gyfer hynny yn y Cynlluniau Busnes ESF. Roedd y

rhain yn awgrymu y dylid bod deg y cant o ddysgwyr AP2 yn astudio ar Lefel 4 neu'n uwch ond roedd mwy na dwbl hynny (22 y cant) wedi gwneud hynny ar y pryd. Yn wreiddiol, disgwyliwyd i gyfranogwyr AP1 fod yn astudio ar Lefel 2 yn unig, ond mewn gwirionedd, astudiodd 3 y cant ar Lefel 4 neu'n uwch; o fewn AP2, roedd 29 y cant o'r rheiny a gymerodd ran yn astudio ar Lefel 4 neu'n uwch.

- 5.19 Roedd y data'n awgrymu, fodd bynnag, bod y recriwtio i Brentisiaethau Uwch yn dirywio, a hynny fel cyfran o'r prentisiaethau ac mewn niferoedd absoliwt. Er gwaethaf y ffaith fod polisïau'n pwysleisio hyrwyddiad y Prentisiaethau Uwch, roedd nifer y cofrestriadau ar Brentisiaethau Uwch fel cyfran o'r cofrestriadau cyfan yn ystod y cyfnod 2015-19 wedi gostwng ar ôl cynnydd cyflym ar y cychwyn yn 2015/16. Yn 2018/19, dim ond 20 y cant o gofrestriadau oedd ar Lefel 4 neu'n uwch (3,976 o brentisiaethau), o'i gymharu â 31 y cant yn 2015/16 (4,382 o brentisiaethau).
- 5.20 Roedd y symudiad, yn hytrach, wedi bod tuag at gofrestriadau Lefel 3, oedd wedi cynyddu'n raddol o 38 y cant yn 2015/16 i 51 y cant o'r holl gofrestriadau yn 2018/19.

Ffigur 5.5 Y canran o gofrestriadau ar brentisiaethau ar bob lefel, dros amser



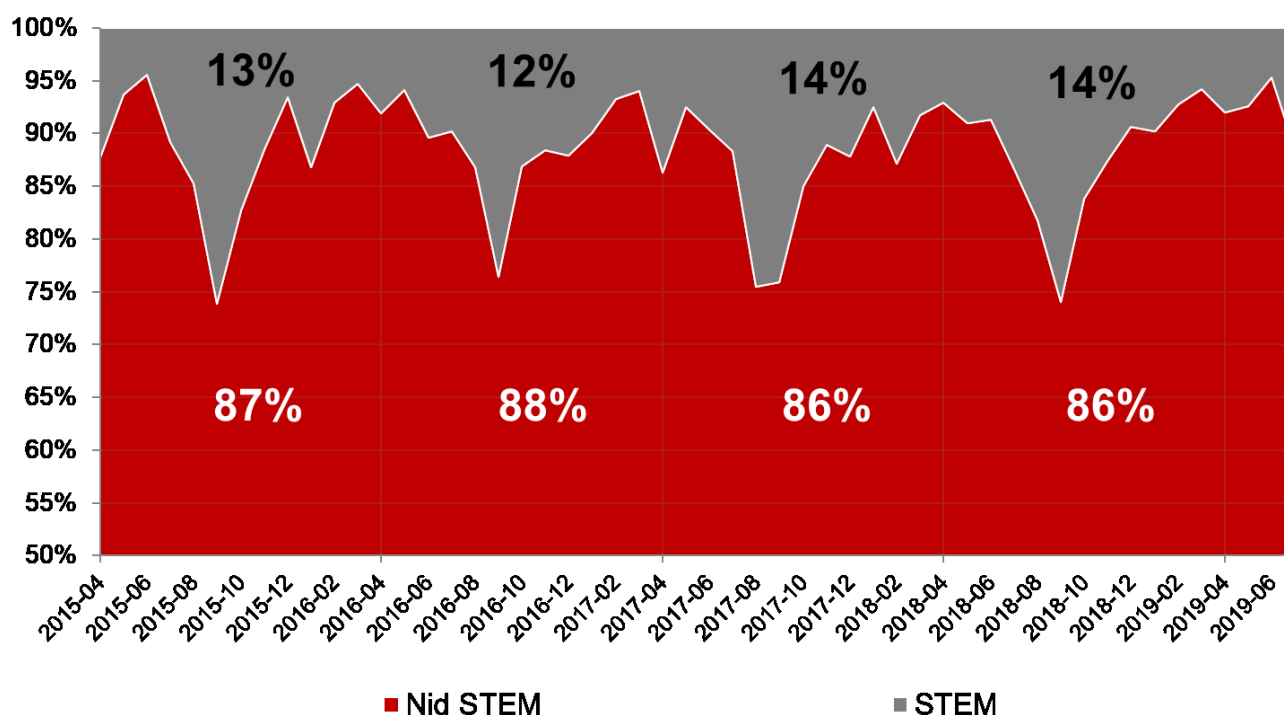
Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.21 Gwelodd nifer o ddarparwyr a rhanddeiliaid wrthdaro rhwng y targed cyffredinol i gynyddu nifer y prentisiaethau a'r symudiad a gynlluniwyd tuag at ddarparu cyfran

uwch o brentisiaethau ar Lefel 4 neu'n uwch. Roedden nhw'n cyfeirio at gymhlethdod a chost darparu cymwysterau lefel uwch (am fod y rhain yn gymwysterau hirach ar lefel uwch) fel rhwystrau oedd yn atal cynnydd yn y nifer o gofrestriadau prentisiaeth mewn cyfuniad â newid yn lefel y fframwaith.

- 5.22 Wedi ei amlinellu hefyd yn y Cynllun Polisi Prentisiaethau oedd symudiad tuag at ddarparu prentisiaethau mewn sectorau STEM.²⁸ Nid oedd modd gweld y cynnydd hwn a gynlluniwyd yn glir yn y data, fodd bynnag, am fod y recriwtio'n weddol sefydlog, ar 13 y cant o brentisiaethau mewn pynciau STEM yn 2015/16 a 14 y cant ym mlwyddyn ariannol 2018/19.
- 5.23 Yn debyg i brentisiaethau lefel uwch, roedd y cofrestriadau STEM yn tueddu i gyd-daro â dechrau'r flwyddyn academiaidd, gyda chofrestriad yn cyrraedd ei uchafbwynt bob mis Medi, er enghraifft roedd 26 y cant o'r holl gofrestriadau ym mis Medi 2019.

Ffigur 5.6 Y canran o gofrestriadau ar brentisiaethau yn y sectorau STEM, dros amser



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.24 Er ei fod yn isel iawn, roedd y gyfran o ferched a gofrestrodd ar brentisiaethau STEM yn cynyddu. Ym mlwyddyn ariannol 2015/16, roedd 6 y cant o'r cofrestriadau STEM yn ferched, a symudodd hynny'n agos i 11 y cant yn 2016/17 ac mae wedi parhau ar y lefel honno ers hynny. Fodd bynnag, mae hyn yn dal i ddangos anghydbwysedd

²⁸ Y prentisiaethau mewn sectorau STEM yw'r rheiny ym meysydd: gwyddoniaeth, technoleg, peirianneg a mathemateg.

mawr rhwng y rhywiau o ran y nifer sy'n mynd ar y prentisiaethau hyn, gyda 89 y cant o'r recriwtiaid ar brentisiaethau STEM yn 2018/19 yn ddynion.

Defnyddio prentisiaethau

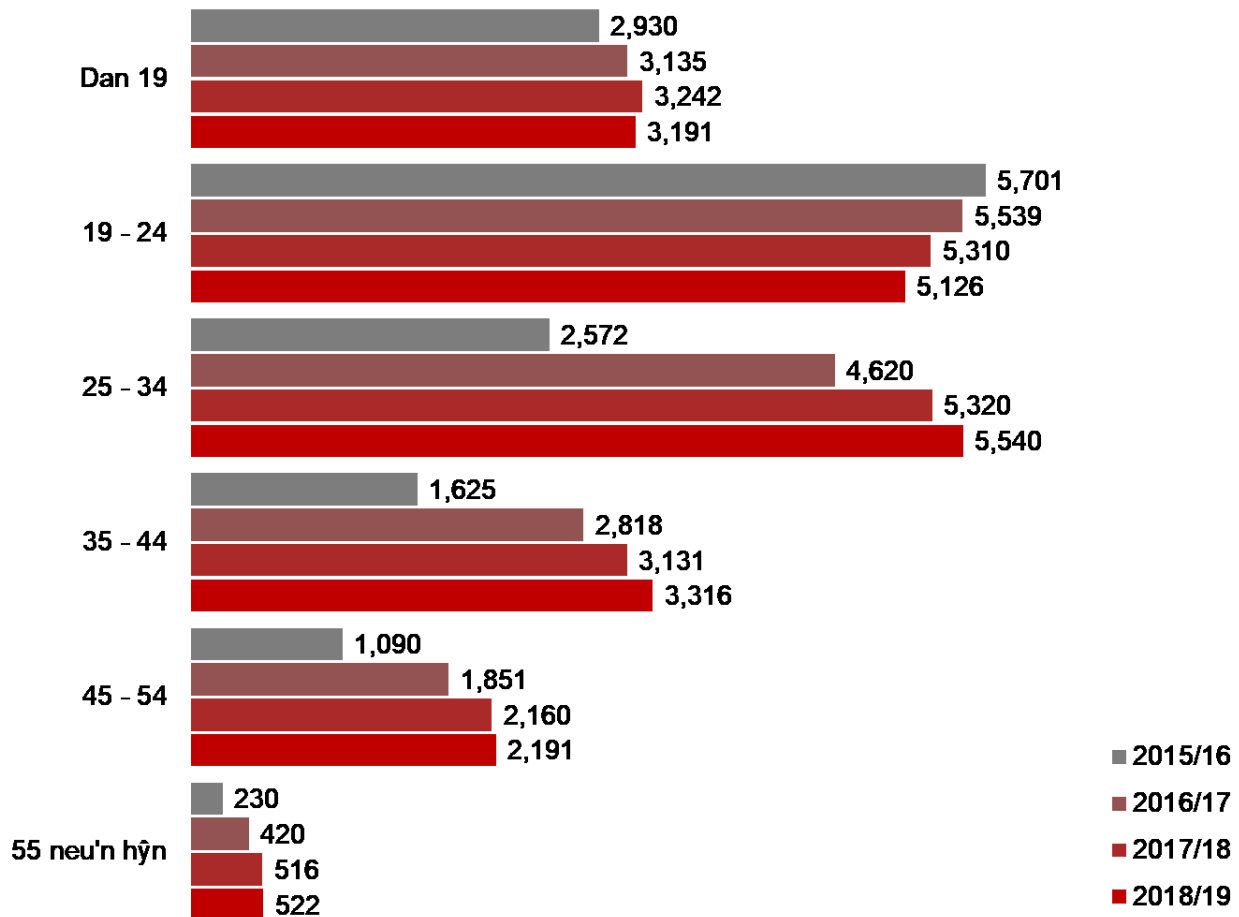
Prentisiaethau ar gyfer staff newydd a chyfredol

- 5.25 Yn bennaf, roedd y cyflogwyr yn defnyddio Prentisiaethau i gyflogi staff newydd, er y gallent hefyd eu defnyddio gyda'u staff cyfredol ar yr un pryd. Roedden nhw'n defnyddio prentisiaethau i gyflogi staff newydd am amrywiaeth o resymau. Soniodd rai eu bod eisiau adnewyddu eu gweithlu ac roedd eraill yn gweld cyflogi prentisiaid yn ffordd o dyfu eu busnes.
- 5.26 Roedd nifer o gyflogwyr yn hyfforddi prentisiaid i ateb yr anghenion oedd yn dod i'r amlwg yn eu busnesau ac roedden nhw'n awgrymu y byddai'r cynllun yn helpu i baratoi'r prentisiaid i integreiddio o fewn eu busnes. Roedd hi'n bwysig i fusnesau eu bod yn dysgu'r prentisiaid i ddod yn gyfarwydd â'u prosesau nhw a'u ffordd nhw o weithio, yn enwedig os oedd y prentisiaid hyn yn ifanc, ar ddechrau eu gyrfaedd, oherwydd teimlwyd yn gyffredinol ei bod hi'n anoddach gwneud hyn gyda phobl oedd wedi eu recriwtio o sefydliadau eraill.

Prentisiaethau pob oed

- 5.27 Ers 2016, mae Llywodraeth Cymru wedi caniatáu i brentisiaethau fod ar gael i ddysgwyr o bob oed.
- 5.28 Mae'r data am berfformiad yn dangos bod cynnydd sylweddol wedi digwydd yn y gwaith o hyrwyddo prentisiaethau i bob oedran. Fel y gwelir yn Ffigur 5.7, cafwyd cynnydd parhaus mewn cofrestriadau o'r grwpiau oedran hyn, gyda'r cynnydd mwyaf ymysg y grwpiau 25-34 a 35-44 oed, sydd wedi mwy na dyblu niferoedd y prentisiaid mewn ffigurau absoliwt.
- 5.29 Fodd bynnag, cafwyd gostyngiad absoliwt yn y nifer o brentisiaid yn yr ystod oedran 19 i 24 a gychwynnodd brentisiaethau dros y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019. Roedd y nifer absoliwt o brentisiaid dan 19 oed wedi cynyddu o 9%. Roedd hyn yn dangos bod y cynnydd yn y ddarpariaeth brentisiaethau ers 2015, i raddau mawr, wedi digwydd oherwydd cyflwyniad y prentisiaethau pob oed. Roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo bod newid demograffig yn ffactor yn y tueddiadau hyn, ond crybwyllwyd cydraddoldeb parch â llwybrau academiaidd traddodiadol hefyd fel ffactor allweddol.

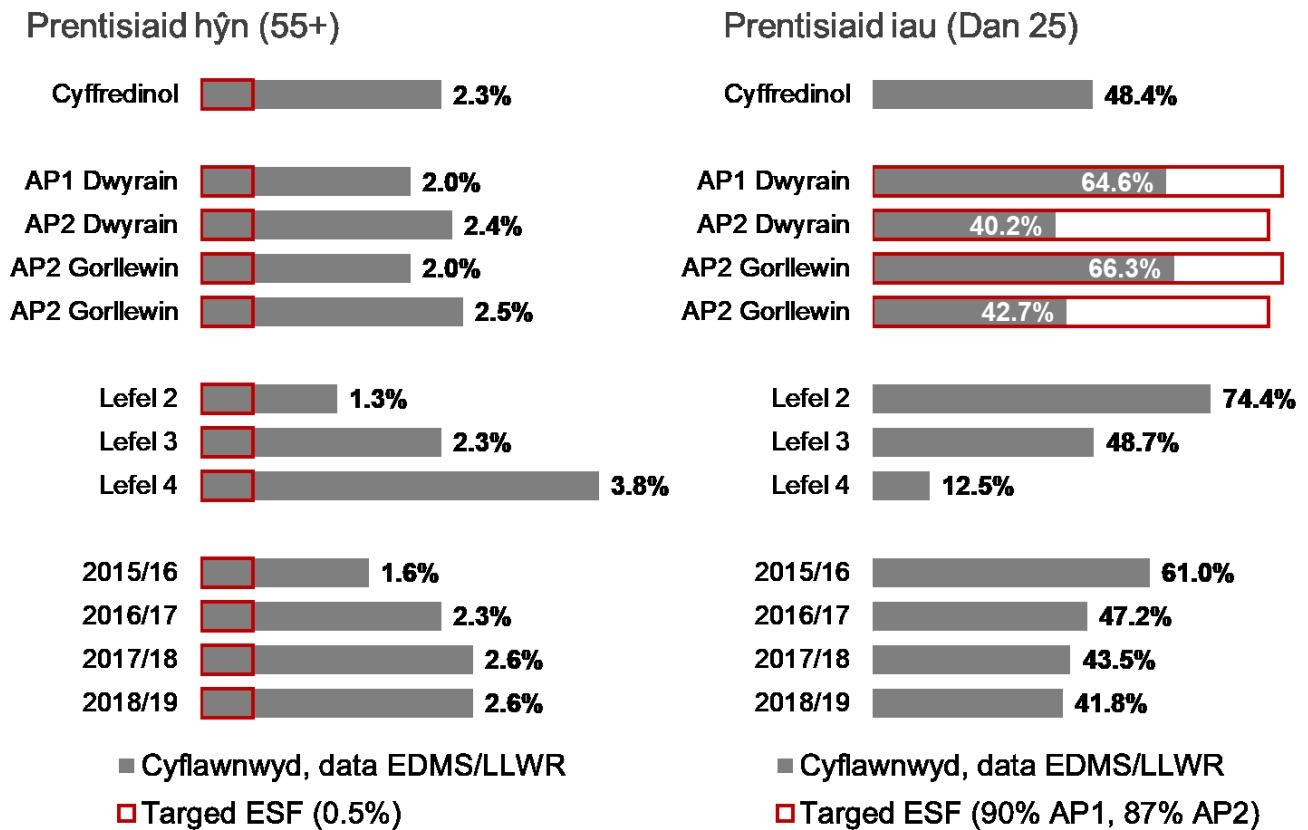
Ffigur 5.7 Y nifer absoliwt o gofrestriadau ar brentisiaethau ymhob grŵp oedran, dros amser (mae'r coch yn dangos gostyngiad absoliwt mewn niferoedd)



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.30 Mae'r duedd hon, er ei bod yn fwriadol, yn herio targedau cynllun busnes ESF; mae gan bob gweithrediad darged o naill ai 87 y cant (AP2) neu 90 y cant (AP1) o gyfranogwyr o dan 25 oed. Nid yw'r targedau hyn yn agos eto at gael eu cyflawni, yn enwedig ar gyfer AP2 y Dwyrain, lle mae 40.2 y cant o brentisiaid o dan 25 oed. Mae Ffigur 5.8 yn dangos yr un wybodaeth yn nhermau canrannau o ddysgwyr a gofrestrwyd ar raglenni prentisiaeth, fel sy'n ofynnol ar gyfer targedau cynllun busnes ESF.
- 5.31 Fodd bynnag, am fod y Rhaglen Brentisiaethau Pob Oed wedi ei chyflwyno ar ôl i'r targedau gael eu gosod, cafodd y targed ar gyfer cyrraedd dysgwyr hŷn (a ystyrir yn 55+ oed) ei basio o nifer fawr (2.6 y cant o gofrestriadau yn y flwyddyn ariannol 2018/19 (a 2.3 y cant ar draws y rhaglen yn gyffredinol) o'i gymharu â tharged o 0.5 y cant).

Ffigur 5.8 Y canran o gofrestriadau ar brentisiaethau ymysg prentisiaid hŷn ac iau, o'i gymharu â thargedau Cynllun Busnes ESF

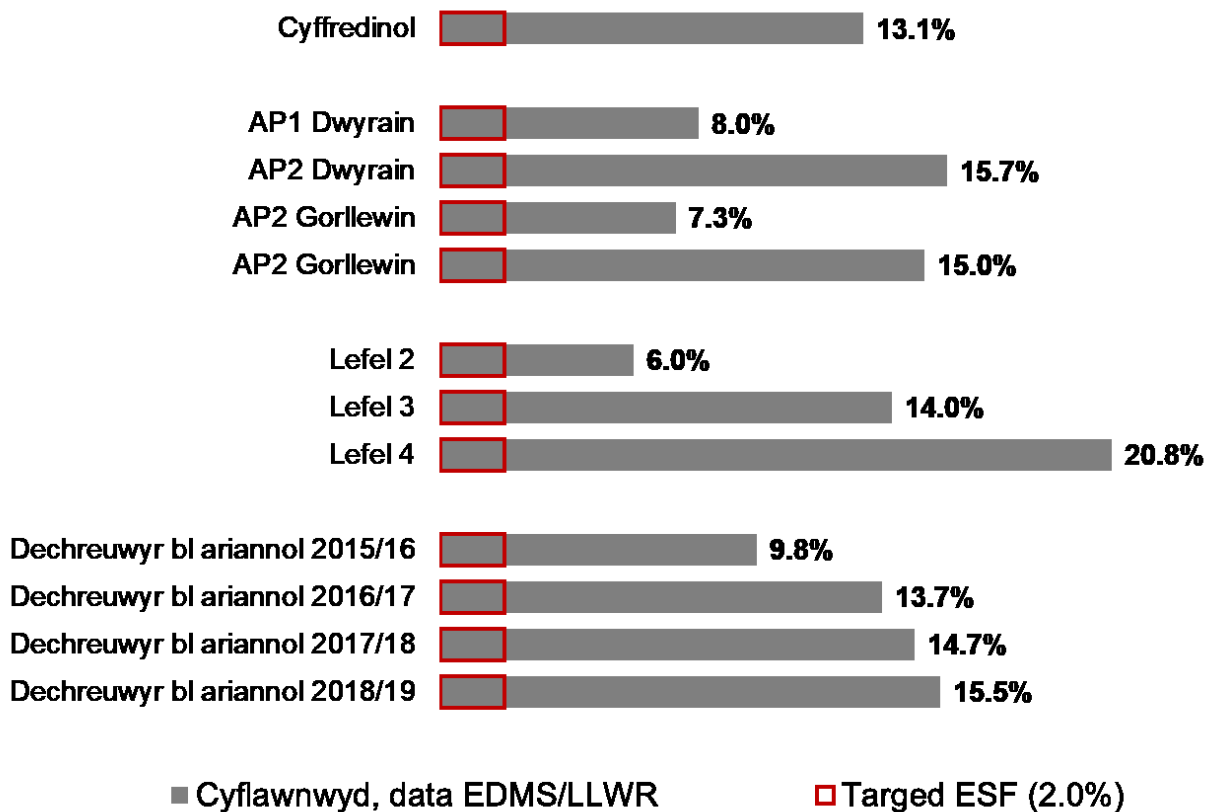


Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

Cyfrifoldebau gofal

- 5.32 Cafodd y targed ar gyfer recriwtio dysgwyr oedd â chyfrifoldebau gofalu gartref (e.e. i aelod o'r teulu) ei basio o nifer dda: dywedodd 13.1 y cant o brentisiaid bod ganddynt gyfrifoldebau gofal plant o'i gymharu â tharged o ddim ond dau y cant fel y gwelir yn Ffigur 5.9. Mae hyn wedi cynyddu o un flwyddyn i'r nesaf, o 9.8 y cant ym mlwyddyn ariannol 2015/16 i 15.5 y cant ym mlwyddyn ariannol 2018/19. Roedd dysgwyr ar y lefelau uwch (Lefel 4 neu'n uwch) yn arbennig o debygol o fod â chyfrifoldebau gofalu (20.8 y cant, o'i gymharu â 6.0 y cant ar Lefel 2).
- 5.33 Roedd y targed ESF yn benodol i ddysgwyr oedd â chyfrifoldebau gofal plant yn hytrach na chyfrifoldebau gofal eraill, felly mae'r cynnydd tuag at y targed hwn i'w weld yn Ffigur 5.9. Fodd bynnag, mae hi'n werth crybwyll bod data LLWR yn dangos bod gan 13.9% o ddysgwyr gyfrifoldebau gofal wedi eu diffinio'n ehangach. Diffiniwyd y rhain fel prif ofalwyr i un neu gyfuniad o blant (dan 18 oed), oedolyn/oedolion anabl, neu berson/bobl dros 65 oed.

Ffigur 5.9 Y targed: Dysgwyr oedd yn dweud bod ganddynt gyfrifoldebau gofal plant: fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel

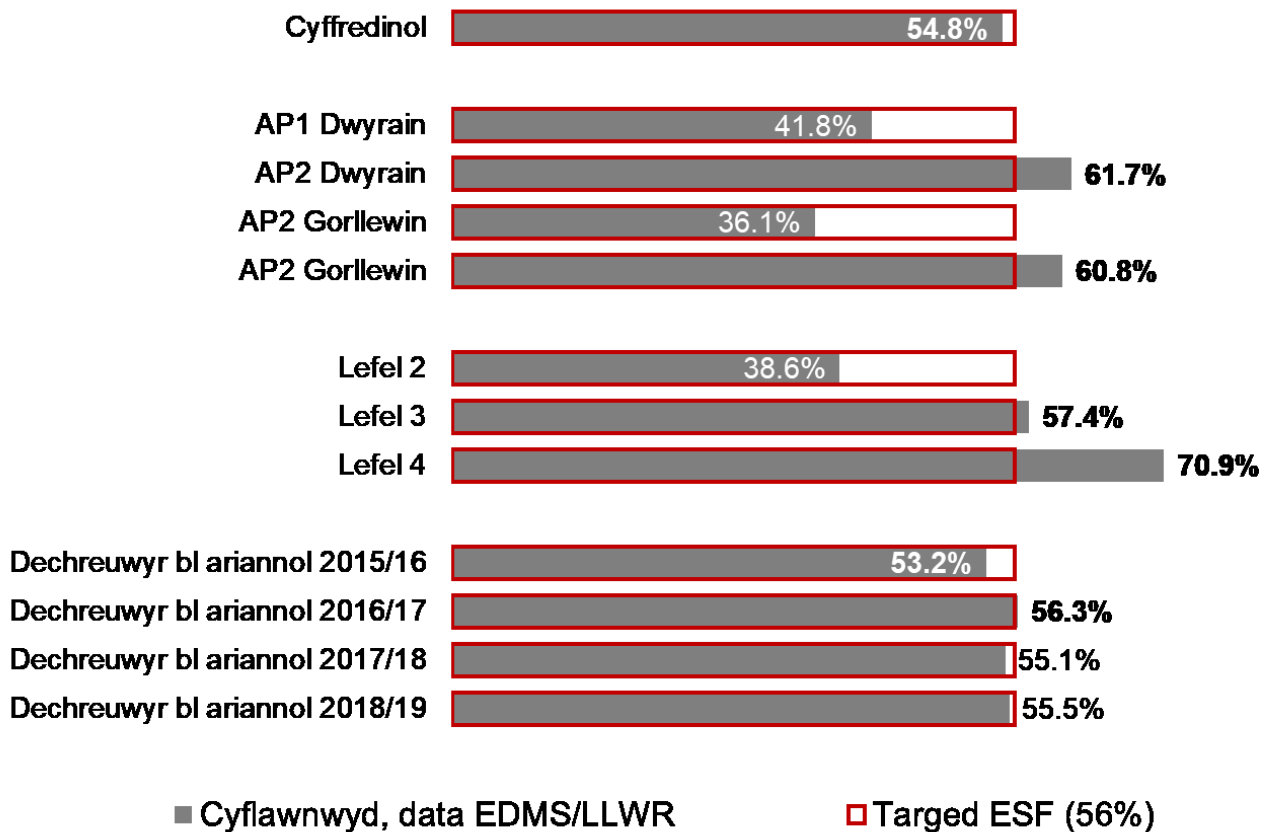


Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

Amrywiaeth

- 5.34 Roedd Cynlluniau Busnes ESF yn cynnwys targedau ar gyfer cofrestriadau ar brentisiaethau mewn perthynas ag amrywiol nodweddion gwarchodedig megis rhyw, ethnigrwydd ac anabledd.
- 5.35 Roedd y data am berfformiad yn dangos bod y Rhaglen yn agos at gyflawni ei tharged gan ESF i gael 56 y cant o'i chyfranogwyr yn ferched, am fod 54.8% o'i nifer gyfan yn ferched yn y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, fel y gwelir yn Ffigur 5.10.
- 5.36 Er bod yr AP2 ac yn enwedig elfennau Prentisiaeth Uwch y Rhaglen wedi mynd y tu hwnt i'r targedau o nifer dda, nid oedd AP1 a Lefel 2 wedi cyrraedd y targed ar gyfer dysgwyr sy'n ferched. Fodd bynnag, roedd y data'n awgrymu bod patrwm o gynnydd i'w weld dros amser yn y nifer o ferched oedd yn cymryd rhan yn y rhaglen.

Ffigur 5.10 Y targed: Dysgwyr sy'n eu hystyried eu hunain yn ferched: fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.37 Yn y cyfweiliadau manwl, nododd dau randdeiliad bod gwahaniaethau mawr rhwng y rhywiau yn y nifer oedd yn cymryd prentisiaethau fesul sector, gyda mwy o brentisiaid yn ferched mewn meysydd fel gofalu, gofal plant, gwaith chwarae ac addysgu.
- 5.38 Roedd y data am brentisiaethau'n dangos gwahaniaethau eang fesul maes pwnc yn nhermau'r cydbwysedd rhwng y rhywiau, fel y gwelir yn Nhabl 5.3. Roedd y prentisiaethau mewn Peirianeg a Gweithgynhyrchu, Technolegau ac Adeiladu, Cynllunio a'r Amgylchedd Adeiledig yn parhau wedi eu dominyddu'n gryf gan ddynion (mwy na 90% yn y ddau achos), tra bo prentisiaethau mewn Iechyd, y Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal, Gwallt a Harddwch ac Addysg a Hyfforddiant yn parhau wedi eu dominyddu'n gryf gan ferched (mwy na 80% ymhob un o'r tri maes).
- 5.39 Yn gyffredinol, soniodd y cyflogwyr yn y diwydiannau oedd wedi eu dominyddu gan ddynion eu bod yn parhau i dderbyn ceisiadau yn bennaf gan ddynion ac nad oeddent wedi gweld unrhyw dueddiadau tymor hir tuag at gydbwysedd rhwng y rhywiau yng nghyfansoddiad eu hymgeiswyr: *"Mae pob un o'n hymgeiswyr wedi bod yn ddynion. Mae'n debyg bod hynny am ein bod ni'n chwilio am weithwyr mewn*

weldio, ffabrigo a gwaith peiriant. Does dim llawer o ferched yn tueddu i ddewis y math hwnnw o waith beth bynnag.”

- 5.40 Yn gyffredinol, roedd y cyfweiliadau'n awgrymu bod yr anghydbwysedd hwnnw rhwng y rhywiau'n gweithredu ar sail ehangach na'r system brentisiaethau, ac felly y byddai gofyn gweithredu ehangach ar raddfa ehangach i greu newid. Roedd y rhanddeiliaid yn teimlo bod prif ffrydio'r rhywiau – hynny yw, gwneud prentisiaethau o bob lefel a sector yn hygyrch i'r ddau ryw – yn her arbennig oherwydd stereoteipio'r rhywiau (gan gyflogwyr, dysgwyr a'u teuluoedd), a'r camsyniad bod Prentisiaethau'n ymwneud â gwaith llaw yn bennaf ac felly wedi eu canolbwyntio ar rolau sy'n nodweddiadol 'wrywaidd'.
- 5.41 Wedi dweud hynny, roedd rhai rhanddeiliaid yn teimlo eu bod wedi gweld newid cadarnhaol yn y cyswllt hwn, er enghraifft drwy Bartneriaethau Dysgu a Sgiliau Rhanbarthol yn gweithio'n uniongyrchol â chyflogwyr i hybu cyfranogaeth gan ferched mewn swyddi sy'n gysylltiedig yn draddodiadol â dynion. Soniodd un darparwr am gynnydd yn y gyfran o ferched oedd yn brentisiaid mewn gwaith plymwr.

Tabl 5.3: Cyfraddau cyflawniad fesul Maes Pwnc Sector, o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019

Maes Pwnc Sector (SSA)	Merched	Dynion
1 Iechyd, Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal	85.4%	14.6%
3 Amaethyddiaeth, Garddwriaeth a Gofal Anifeiliaid	41.9%	58.1%
4 Peirianeg a Thechnolegau Gweithgynhyrchu	9.5%	90.5%
5 Adeiladu, Cynllunio a'r Amgylchedd Adeiledig	3.3%	96.7%
6 Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu	48.1%	51.9%
7a Manwerthu a Gwasanaeth y Cwsmer	59.5%	40.5%
7b Gwallt a Harddwch	89.1%	10.9%
7c Lletygarwch ac Arlwyio	51.6%	48.4%
8 Hamdden, Teithio a Thwristiaeth	42.5%	57.5%
9 Y Celfyddydau, Cyfryngau a Chyhoeddi	52.1%	47.9%
13 Addysg a Hyfforddiant	82.4%	17.6%
15 Busnes, Gweinyddiaeth a'r Gyfraith	64.2%	35.8%
Y cyfartaledd	54.8%	45.2%

Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y tabl hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad. Mae'r tabl yn dangos y gyfran o'r rheiny a gofrestrodd a gwblhaodd y brentisiaeth yn llwyddiannus.

5.42 Roedd y cydbwysedd rhwng y rhywiau hefyd yn amrywio'n sylweddol yn ôl lefel y Brentisiaeth; dros y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, cymerwyd bron i dri chwarter y Prentisiaethau Uwch (70.9% o'r rheiny ar Lefel 4 neu'n uwch) gan ferched, tra bo mwy na hanner (61.4%) y prentisaethau Lefel 2 wedi eu cymryd gan ddynion. Ni ellir esbonio hynny'n gyfan gwbl gan wahaniaethau sector o fewn y lefelau a ddefnyddiwyd oherwydd, er eu bod yn sylweddol, nid oeddent mor fawr â'r gwahaniaethau a ddangoswyd fesul rhyw.

Tabl 5.4: Cydbwysedd ar sail rhyw yn ôl lefel y brentisiaeth

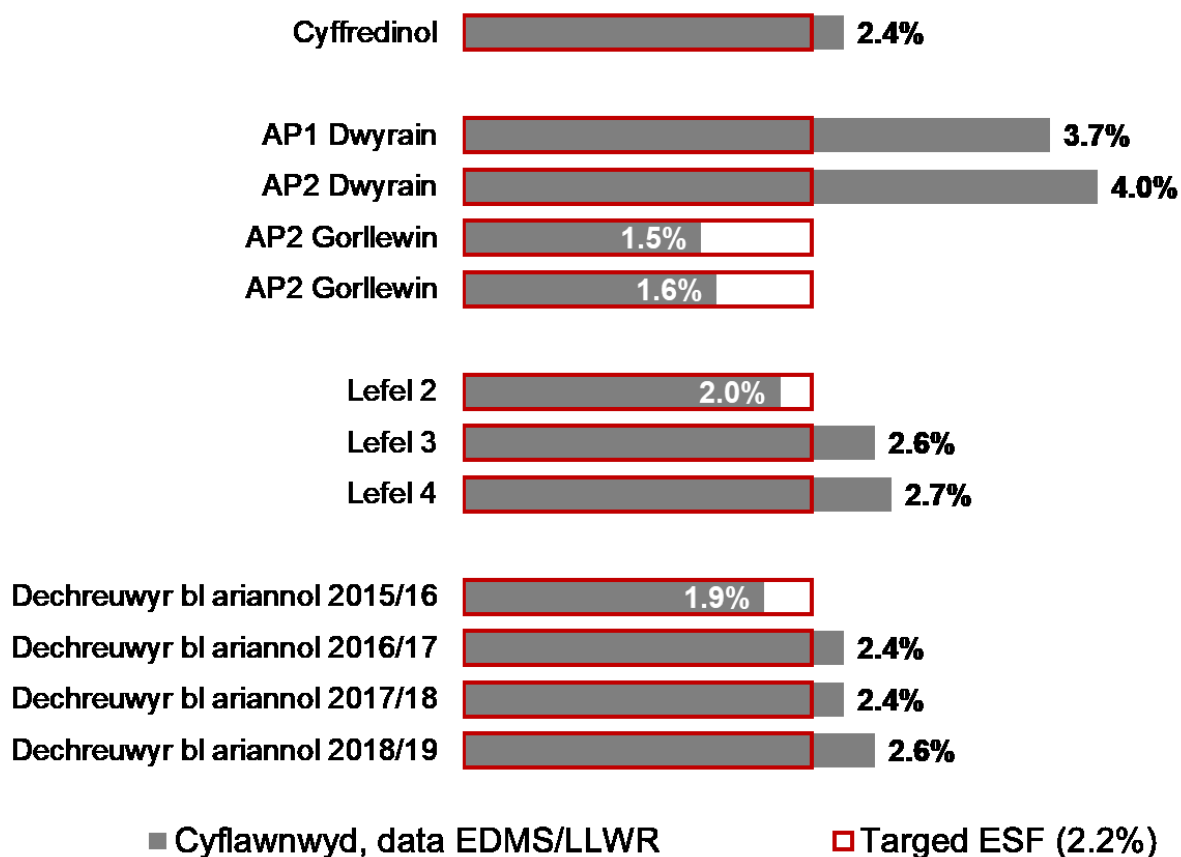
Lefel y Fframwaith	Merched	Dynion
Lefel 2	38.6%	61.4%
Lefel 3	57.4%	42.6%
Level 4 neu'n uwch	70.9%	29.1%
Y cyfartaledd	54.8%	45.2%

Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y tabl hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.43 Gosododd Cynlluniau Busnes ESF darged hefyd i 0.5 y cant o'r dysgwyr fod yn ferched ac yn rhan amser; yn gyfan, roedd 12.4 y cant o brentisiaid yn ferched ac yn dweud eu bod yn gweithio 16 i 29 awr yr wythnos yn ystod eu prentisiaeth, gan ddangos bod y targed hwn wedi ei gyrraedd a'i basio'n rhwydd, ar draws yr holl weithredoedd.
- 5.44 Mae Ffigur 5.11 yn dangos bod y targedau, yn gyffredinol, ar gyfer y gyfran o brentisiaid gyda chefnidir BAME wedi eu pasio ychydig yn y ddau weithrediad. Fodd bynnag, mae'r targed yn ymddangos yn isel o'i weld yn ei gyd-destun; mae'n parhau'n sylweddol is na'r boblogaeth BAME a amcangyfrifir yng Nghymru, sef 5.4% ym mis Medi 2019²⁹. Ar nodyn cadarnhaol, mae cyfranogaeth BAME mewn prentisiaethau wedi bod yn cynyddu'n raddol dros amser, i 2.6% yn 2018/19, sy'n uwch na'r targed ond nid yn gyfatebol â'r proffil poblogaeth yng Nghymru. Nid oedd canran y dysgwyr BAME oedd yn cofrestru'n amrywio fesul rhyw.
- 5.45 Ar y llaw arall, roedd y targedau BAME ar gyfer rhanbarth Gorllewin Cymru a'r Cymoedd yn cael eu methu'n gyson, tra bo'r rheiny yn rhanbarth y Dwyrain yn cael eu pasio'n gyson o nifer dda. Y rheswm pennaf am hynny oedd bod poblogaeth BAME Cymru yn llawer dwysach yn rhanbarth y Dwyrain, ac eto roedd y targedau'n cael eu gosod ar yr un canran ar gyfer y ddau ranbarth. Efallai y byddai'n addas wrth osod targedau yn y dyfodol i gyfateb y targedau ESF i broffil poblogaeth yr ardal ddaearyddol a wasanaethir.
- 5.46 Y gyfradd gyflawniad ar gyfer prentisiaid BAME oedd 84.2% ar draws y cyfnod o Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, sy'n uwch na'r cyfartaledd.

²⁹ Arolwg Poblogaeth Blynyddol ONS (2019), a gyrchwyd drwy StatsWales.

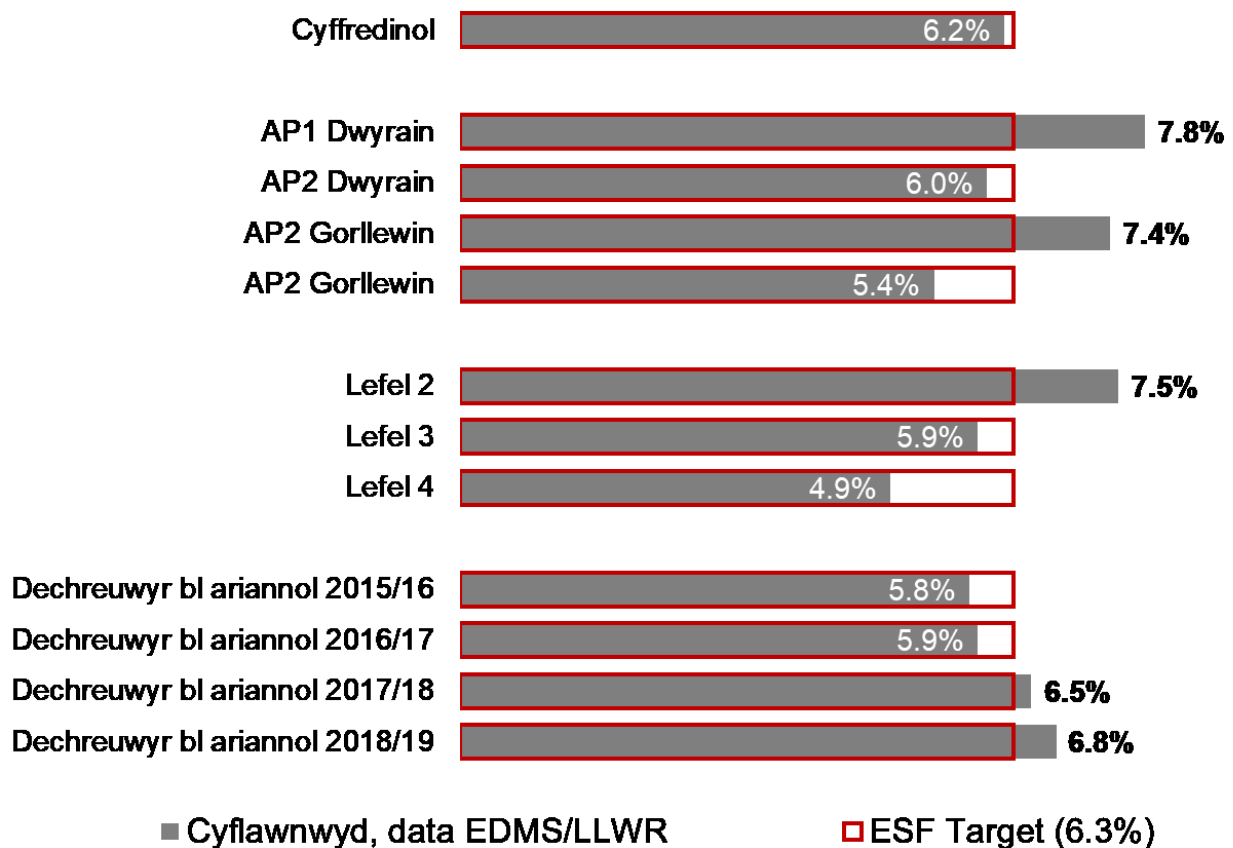
Ffigur 5.11 Y targed: dysgwyr sy'n arddel yr ethnigrwydd a ddosberthir fel BAME: fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

5.47 Roedd y Cynlluniau Busnes hefyd yn gosod targedau ar gyfer recriwtio dysgwyr gydag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio; dangosir y canlyniadau yn Ffigur 5.12. Ni chyflawnwyd y targed hwn dros y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, ond daethpwyd yn agos iawn at wneud (dywedodd 6.2 y cant o ddysgwyr bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio, o'i gymharu â tharged o 6.3 y cant). Roedd y gyfres amser hon, fodd bynnag, yn dangos patrwm o gynnydd parhaus, gan olygu bod y targed yn debygol o gael ei gyflawni erbyn diwedd y rhaglen.

Ffigur 5.12 Y targed: dysgwyr a ddywedodd bod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.48 Roedd yr ystadegau'n awgrymu bod targedau mewn perthynas ag amrywiaeth yn cael eu cyflawni i raddau mawr, ac yn gynyddol felly mewn llawer o achosion. Fodd bynnag, nid oedd cyflogwyr unigol a gyfwelwyd yn teimlo bod yr amrywiaeth yn yr ymgeiswyr oedd yn gwneud cais am Brentisiaethau yn eu sefydliad hwy'n ehangu dros amser. Roedden nhw'n tueddu i awgrymu mai'r rheswm am hyn oedd natur ac apêl recriwtio'r diwydiant yr oeddent yn gweithio ynddo fel corff cyfan, yn hytrach na'u gweithredoedd unigol nhw fel cyflogwr. Yn ogystal, doedd y cyflogwyr oedd wedi derbyn ceisiadau gan ystod ehangach o unigolion ddim o anghenraid yn ystyried hyn yn newid diweddar.
- 5.49 Dywedodd lleiafswm o gyflogwyr yn glir iawn eu bod wedi gweld cynnydd yn amrywiaeth y prentisiaid oedd yn gwneud cais am safleoedd o fewn eu sefydliad. Roedden nhw'n teimlo bod y gost is o wneud Prentisiaeth o'i gymharu â gradd wedi annog ystod ehangach o ymgeiswyr i wneud cais.

Prentisiaethau cyfrwng Cymraeg

- 5.50 Roedd y data'n dangos bod y rhaglen yn cyflawni'r targedau ar gyfer dysgu cyfrwng Cymraeg. Roedd 4.6 y cant o'r prentisiaethau i gyd yn y cyfnod o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019 yn rhai dwyieithog neu gyfrwng Cymraeg yn unol â'r diffiniad a ddefnyddir at ddibenion ESF.³⁰ Felly, cyflawnwyd y targed o 4.5 y cant, er bod y patrymau o flwyddyn i flwyddyn yn dangos rhai amrywiadau sylweddol a allai achosi risg o fethu'r targed o ychydig bach yn 2023 (gwelwch Ffigur 5.13). Er bod y targed ar gyfer prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog wedi ei gyflawni, dim ond 0.3 y cant o gofrestrïadau oedd â phob cydran wedi'i addysgu a'i asesu drwy gyfrwng y Gymraeg yn unig.
- 5.51 Roedd canran y prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog yn amrywio'n eang fesul rhanbarth, ac roedd yn llawer uwch yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd (6.8 y cant) nag ydoedd yn Nwyrain Cymru (0.9 y cant). Roedd y patrwm hwn yn adlewyrchu dosbarthiad y siaradwyr Cymraeg beunyddiol fesul rhanbarth yng Nghymru, er bod y gyfran o brentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog yn y ddau ranbarth yn is na'r gyfran o siaradwyr Cymraeg beunyddiol (19.1 y cant yn siaradwyr Cymraeg beunyddiol yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd, ac 11.1 y cant yn Nwyrain Cymru).³¹
- 5.52 Fodd bynnag, roedd y canran o brentisiaethau dwyieithog a chyfrwng Cymraeg ar ei uchaf o bell ffordd ymysg y dysgwyr oedd wedi eu seilio ar Ynys Môn (49.7 y cant) a Gwynedd (48.1 y cant) sef yr unig ardaloedd lle'r oedd mwyafrif y boblogaeth yn siaradwyr Cymraeg beunyddiol (53.4 y cant a 65.1 y cant yn y drefn honno³²). Roedd y perfformiad o'i gymharu â'r canran o siaradwyr Cymraeg beunyddiol yn llawer cryfach yn yr ardaloedd hyn nag eraill.
- 5.53 Roedd hi'n beth cyffredin i *ddarparwyr* mewn ardaloedd gyda chanrannau is o siaradwyr Cymraeg beunyddiol nodi mai ychydig o alw a gafwyd gan ddysgwyr am fwy o ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg a dwyieithog, er bod rhai'n nodi eu bod wedi gwneud ymdrechion i hyrwyddo'r ddarpariaeth hon i'r dysgwyr. Fodd bynnag, nid oedd y darparwyr yn dweud nad oedd galw o *gwbl*. Gallai hynny olygu na ystyriwyd y

³⁰ Er mwyn i brentisiaeth fod yn un cyfrwng Cymraeg, ein diffiniad ni o hyd yw bod rhaid i o leiaf un gydran o'r brentisiaeth gael o leiaf maint sylweddol o addysgu ac asesu'n digwydd yn y Gymraeg, gan gynnwys deunyddiau ysgrifenedig. Mae hyn yn deillio o'r wybodaeth sy'n cael ei dal am addysgu ac asesu cydrannau o brentisiaethau ar yr LLWR. I gael rhagor o wybodaeth gwelwch Atodiad B.

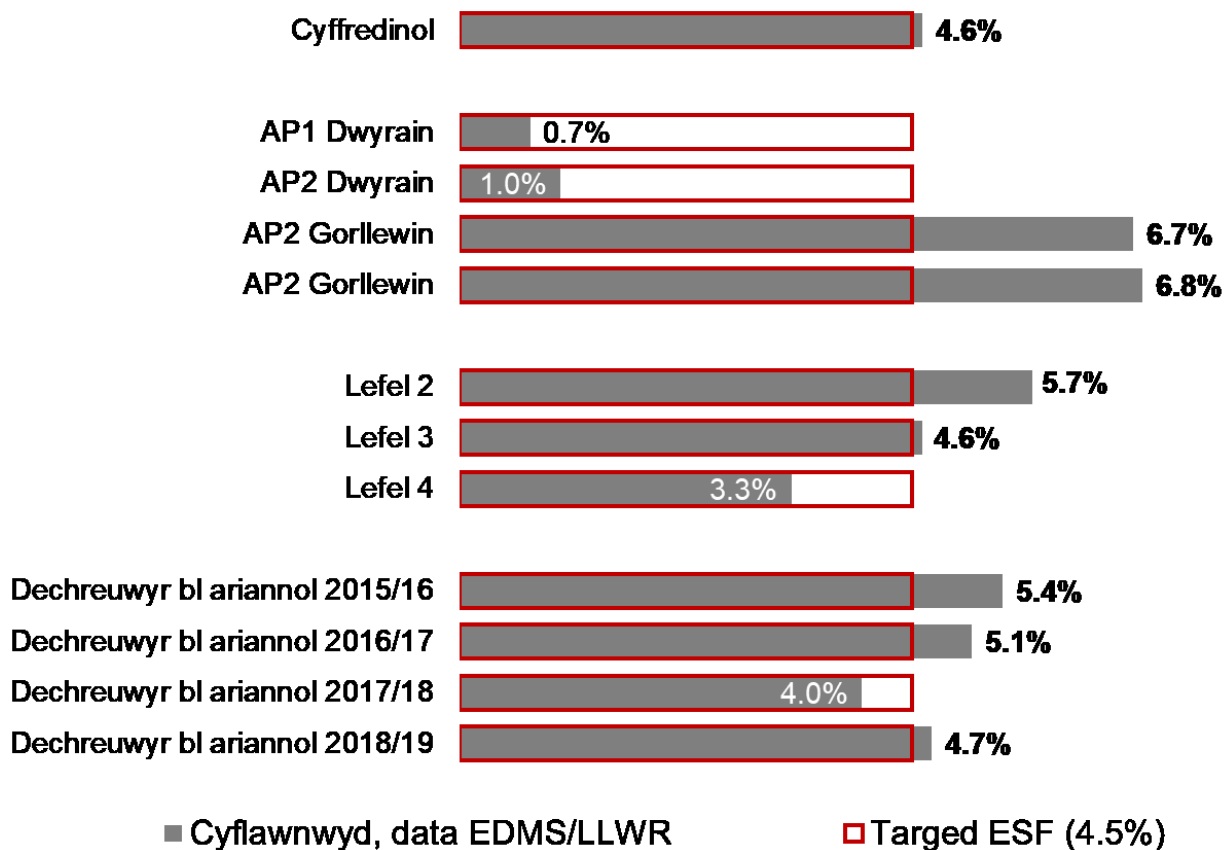
³¹ Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (2019), Y gallu i siarad Cymraeg fesul awdurdod lleol a blwyddyn, cyrchwyd drwy StatsWales.

³² Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth (2019), Y gallu i siarad Cymraeg fesul awdurdod lleol a blwyddyn, cyrchwyd drwy StatsWales.

galw'n ddigonol i warantu rhoi darpariaeth ar wahân o ystyried nifer isel y dysgwyr. Efallai bod yr angen ymddangosiadol hwn i gael lleiafswm o ddysgwyr yn esbonio pam mae'r canran o ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg yn is na'r canran o siaradwyr Cymraeg beunyddiol sydd yn y boblogaeth i raddau mwy mewn ardaloedd lle mae canran y siaradwyr Cymraeg beunyddiol yn isel.

- 5.54 Roedd targed Cynllun Busnes ESF wedi ei osod ar 4.5 y cant ar gyfer pob rhanbarth a gweithrediad. Efallai y byddai werth ystyried y gellid teilwra targedau i wneuthuriad demograffig y rhanbarthau sydd dan sylw er mwyn sicrhau eu bod yn herio darparwyr mewn ardaloedd gyda mwy o siaradwyr Cymraeg, er enghraifft drwy ddiffinio targedau sy'n berthnasol i'r canran o siaradwyr Cymraeg beunyddiol yn y boblogaeth o oedran gweithio yn yr awdurdod lleol lle mae'r darparu'n digwydd.
- 5.55 Y gyfradd gyflawniad ar gyfer prentisiaethau dwyieithog neu gyfrwng Cymraeg a dwyieithog oedd 85.0 y cant ar draws y cyfnod o Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019, sy'n uwch na'r cyfartaledd ar gyfer yr holl brentisiaethau sy'n 81.1 y cant.

Ffigur 5.13 Prentisiaethau: y dywedodd y darparwyr eu bod yn cael eu darparu drwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog fesul blwyddyn, gweithrediad a lefel



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

- 5.56 Mae'r defnydd o brentisiaethau cyfrwng Cymraeg neu ddwyieithog wedi ei ganolbwyntio hefyd mewn meysydd pwnc penodol; mae'n eang mewn Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (20.6%) ac Addysg a Hyfforddiant (15.3%), ond mae'n brin mewn Amaethyddiaeth, Garddwriaeth a Gofal Anifeiliaid (0.9%), fel y gwelir yn Nhabl 5.5. Gallai hyn awgrymu bod cyfle yma i gynyddu'r defnydd cyfrwng Cymraeg drwy dargedu sectorau penodol.

Tabl 5.5: Prentisiaethau dwyieithog neu gyfrwng Cymraeg fesul Maes Pwnc Sector, o fis Ebrill 2015 hyd fis Gorffennaf 2019

Maes Pwnc Sector (SSA)	Cymraeg neu Ddwyieithog
1 Iechyd, Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal	3.7%
3 Amaethyddiaeth, Garddwriaeth a Gofal Anifeiliaid	0.9%
4 Peirianeg a Thechnolegau Gweithgynhyrchu	5.3%
5 Adeiladu, Cynllunio a'r Amgylchedd Adeiledig	4.8%
6 Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu	20.6%
7a Manwerthu a Gwasanaeth y Cwsmer	5.0%
7b Gwallt a Harddwch	5.7%
7c Lletygarwch ac Arlwy	4.3%
8 Hamdden, Teithio a Thwristiaeth	7.7%
9 Y Celfyddydau, Cyfryngau a Chyhoeddi	4.4%
13 Addysg a Hyfforddiant	15.3%
15 Busnes, Gweinyddiaeth a'r Gyfraith	3.3%
Cyfartaledd	4.6%

Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y tabl hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

Gwerth am Arian

- 5.57 Roedd y swyddogion yn teimlo bod y Rhaglen Brentisiaethau'n gwneud cyfraniad economaidd cadarnhaol i Gymru, a gwelir tystiolaeth o hyn yn y gyfran uchel o brentisiaid mewn cyflogaeth wedi iddynt gwblhau eu prentisiaeth, ac uwchsgilio eang y gweithlu i gyflogwyr ac o fewn sectorau eang.
- 5.58 Yn bennaf, roedd y cyflogwyr yn teimlo bod y Rhaglen Brentisiaethau wedi eu galluogi i uwchsgilio eu gweithlu (naill ai drwy weithwyr cyfredol neu weithwyr newydd), ac felly eu bod yn cynrychioli gwerth am arian. Roedden nhw'n dweud bod y cyfleoedd cyflogaeth a grëwyd gan y Rhaglen yn golygu bod y Rhaglen yn 'werth y gost', am fod y dysgwyr yn cyfrannu at yr economi ehangach drwy eu gwaith, a'r arian maen nhw'n ei ennill ac yn ei wario'n lleol. Roedd y cyflogwyr yn cydnabod

hefyd bwysigrwydd Prentisiaethau fel llwybr i mewn i gyflogaeth ac yn teimlo bod hyn yn well mewn rhai ffyrdd na'r brifysgol, am nad yw prentisiaid yn cronni yr un lefel o ddyled â nifer o fyfyrwyr, ac maen nhw'n dysgu sgiliau penodol i'r gweithle.

- 5.59 Fodd bynnag, dywedodd nifer fechan o gyflogwyr bod arian yn cael ei wastraffu mewn costau gweinyddol; cafodd yr arian hwn ei 'golli', yn hytrach na mynd i'r sefydliad oedd yn rhedeg y Rhaglen. Roedd gan rai darparwyr hefyd bryderon am brosesau gweinyddol aneffeithlon a roddwyd ar waith, yn arbennig mewn perthynas ag ardystio ac asesu sgiliau sylfaenol.

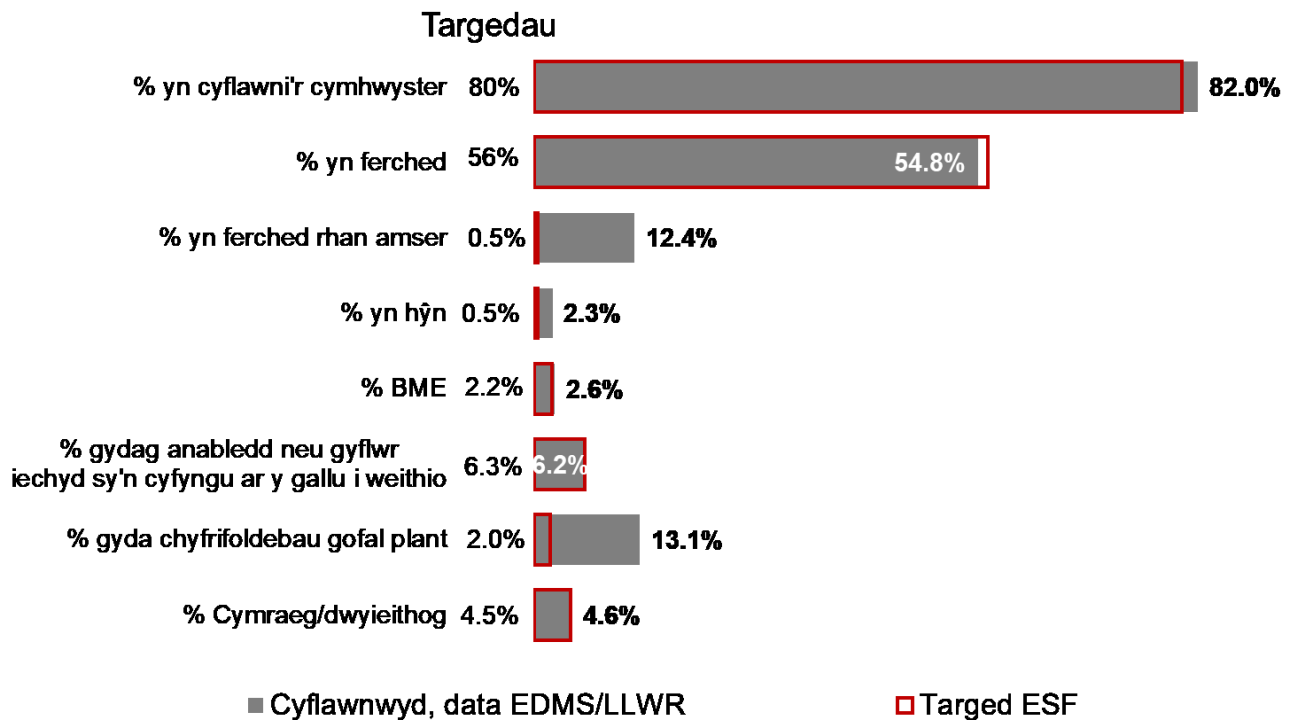
Priodoldeb targedau a metrigau

- 5.60 Aseswyd y perfformiad ar gyfer pob un o Amcanion Penodol ESF sy'n ymwneud â Phrentisiaethau yng Nghymru mewn perthynas â'r targedau a osodwyd ar gyfer y Rhaglen Brentisiaethau yn eu Cynlluniau Busnes ESF unigol (Ionawr 2015, cawsent eu diwygio'n rheolaidd). Ar gyfer targedau sy'n ymwneud â'r nifer gyfan o brentisiaid, gosodir targedau absoliwt a hynny ar gyfer y nifer o gofrestriadau; mae'r rhain yn amrywio ar gyfer pob Amcan Penodol. Mae'r targedau ar gyfer cyfranogaeth mewn prentisiaethau ymysg is-grwpiau, neu ar gyfer canlyniadau prentisiaethau, yn cael eu mynegi yn nhermau canrannau o brentisiaid. Mewn gwirionedd, mae pob un o bedwar Cynllun Busnes ESF yn cynnwys targedau canran sydd yn union yr un fath.
- 5.61 Roedd rhai rhanddeiliaid a gymerodd ran yn y cyfweiliadau ansoddol yn galw am fwy o ystyriaeth i amrywiadau rhanbarthol a sectoraidd yng nghynllun y targedau; yn eu barn nhw, os byddai Llywodraeth Cymru'n gwneud mwy i ymateb i'r amrywiaeth rhwng sectorau a'r anghenion sy'n codi o'r amrywiaeth hwn ar gyfer y gweithluoedd, yna gellid sianelu adnoddau'n fwy llwyddiannus.
- 5.62 Roedd un cyfranogwr yn y cyfweiliadau ansoddol yn dadlau y dylid rhoi'r prif ffocws wrth feirniadu'r rhaglen ar y canlyniadau (e.e. cynnal cyflogaeth gynaliadwy) yn hytrach na chyflawniad fframwaith y Brentisiaeth. Roedd un arall yn teimlo bod angen i ariannwyr gymryd agwedd fwy pragmatig, a rhoi mwy o ystyriaeth i'r ffaith y gallai materion y tu allan i reolaeth y darparwr (megis y cyd-destun economaidd ehangach) ddylanwadu ar gyfraddau cwblhau a chanlyniadau. Hefyd awgrymodd un cyfranogwr yn y cyfweiliadau ansoddol bod angen i gyfeiriad cyffredinol gwaith monitro'r rhaglen roi mwy o bwyslais ar feirniadaeth ansoddol (gan gynnwys, heb fod yn benodol, ansawdd gwaith y darparwyr – sy'n cael ei arolygu gan Estyn a'i ystyried yn rhan o waith monitro perfformiad y contract).

Meysydd allweddol ar gyfer gwelliant mewn perfformiad

- 5.63 Mae Ffigur 5.14 yn crynhoi'r cynnydd a gafwyd tuag at gyflawni targedau canran allweddol drwy'r Rhaglen gyfan. Fel y gwelir, mewn meysydd penodol mae'r Rhaglen wedi gwneud yn llawer gwell na'r targedau (meysydd sy'n cynnwys recriwtio dysgwyr hŷn, dysgwyr gyda chyfrifoldebau gofal plant, dysgwyr rhan amser benywaidd a dysgwyr BAME). Fodd bynnag, mewn meysydd eraill dim ond o drwch blewyn y cyflawnwyd y targed (cyfrwng Cymraeg) neu y bu bron i'r targed gael ei gyflawni (cydbwysedd rhwng y rhywiau, canran gydag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar y gallu i weithio). Yn gyffredinol, mae darpariaeth y nifer o brentisiaethau'n parhau'n gryf o'i gymharu â'r targedau cyfan, ond mae'n bwysig nodi (er nad yw'n darged ESF) bod gostyngiad yn y nifer o brentisiaethau sy'n cael eu cychwyn gan bobl 19 i 24 oed, fel y gwelwyd yn gynharach yn y bennod hon.
- 5.64 Er mai'r teimlad ymysg rhanddeiliaid oedd bod y Rhaglen yn perfformio ar ei lleiaf da mewn perthynas â thargedau sy'n ymwneud ag amrywiaeth, mynediad i ddysgu a'r ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg, roedd y perfformiad yn well yn y meysydd hyn nag y byddai sylwadau'r rhai a gyfwelwyd yn ei awgrymu efallai. Mae'r gyfranogaeth ymysg grwpiau BAME yn arbennig yn dangos gwelliant cyson dros amser.
- 5.65 O ran cydbwysedd rhwng y rhywiau a'r ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg fel ei gilydd, gellir gweld gwahaniaethau clir mewn cyfranogaeth fesul maes pwnc, gan awgrymu y gallai mesurau sydd wedi eu teilwra i'r sector penodol fod yn ddefnyddiol i gynyddu cyfranogaeth ymysg y grwpiau hyn.

Ffigur 5.14 Targedau canran i'r rhaglenni cyfan sydd i'w cael mewn cynlluniau busnes: crynodeb o'r canlyniadau



Mae'r wybodaeth sydd wedi ei chyflwyno yn y siart hwn wedi'i seilio ar ddata rheoli EDMS/LLWR, fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019. IFF Research wnaeth y dadansoddiad.

Crynodeb

- 5.66 Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid a'r cyflogwyr yn fodlon â'r ffordd yr oedd y rhaglen yn perfformio. Roedd y targedau oedd heb eu cyflawni ar y lefel gyffredinol yn ymwneud â'r cydbwysedd rhwng y rhywiau a'r gyfran o ddysgwyr gydag anableddau neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Dim ond o nifer bychan yr oedd y rhain wedi methu'r targedau. Cafodd y targedau AP1 ac AP2 gwahanol ar gyfer dysgwyr iau eu methu o nifer uchel; ond, y rheswm pennaf am hyn oedd cyflwyniad y Prentisiaethau pob oed, nad oeddent wedi eu rhagwelwyd ar yr adeg pan osodwyd y targedau. Er hynny, mae'n nodedig bod y nifer absoliwt o ddysgwyr 19 i 24 oed wedi bod yn gostwng ers 2015, a bod y nifer sy'n iau na 19 oed wedi cynyddu o 9%. Mae hyn yn golygu bod y cynnydd ym maint y Rhaglen Brentisiaethau'n ymwneud bron yn gyfan gwbl â chyflwyniad y Prentisiaethau pob oed.
- 5.67 Mae'n debyg bod gan y gostyngiad hwn mewn dysgwyr iau ryw gysylltiad â'r ffaith fod y targedau ar gyfer nifer y prentisiaethau yng Ngweithredu Strategol 1 yn Nwyrain Cymru ac yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd wedi eu methu o gyfran sylweddol. Mae'r Gweithredu Strategol hwn yn cynnwys dysgu ar Lefel 2 yn bennaf (82% o'r holl brentisiaethau yn AP1), rhaglenni sy'n fwy tueddol o gael eu cymryd

gan ddysgwyr ifanc. Nid yw'r gostyngiad mewn prentisiaethau Lefel 2 a welir ymysg dysgwyr iau na 25 oed yn cael ei wrthbwysu gan unrhyw gynnydd yn y defnydd o brentisiaethau Lefel 3 ymysg yr un grŵp.

- 5.68 Yn gyffredinol, fodd bynnag, ystyriwyd bod y rhaglen yn rhoi gwerth da am arian i'r rhanddeiliaid ac i'r cyflogwyr, er bod strwythurau gweinyddol cymhleth yn amharu ar hynny i rai cyflogwyr a darparwyr.
- 5.69 Roedd rhai darparwyr yn teimlo y dylai'r targedau a osodir amrywio fwy mewn perthynas â daearyddiaeth a sector. Gellid dadlau bod angen addasu rhai targedau (cyfranogaeth BAME a phrentisiaethau cyfrwng Cymraeg yn arbennig) er mwyn ystyried cyfansoddiad demograffig yr ardal y mae'r targed yn ymwneud â hi.
- 5.70 O ran y potensial i wella, mae'r amrywiaeth eang yn y perfformiad fesul Maes Pwnc Sector yn awgrymu y gallai mentrau sy'n ymroddedig i sectorau unigol fod yn gynhyrchiol. Yn benodol, er bod y cydbwysedd rhwng y rhywiau ar y trywydd cywir i daro'r targed ar gyfer y rhaglen gyfan, o fewn y Meysydd Pwnc Sector unigol mae'n parhau'n hynod o amrywiol. Roedd y cyflogwyr a'r darparwyr oedd yn cymryd rhan mewn cyfweiliadau ansoddol yn teimlo bod y cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y prentisiaid oedd ganddynt yn adlewyrchiad i raddau mawr o'r cydbwysedd rhwng y rhywiau ymysg eu hymgeiswyr a/neu yn y sector ehangach yr oedden nhw'n gweithio ynddo. Mae'n amlwg, fodd bynnag, y bydd angen mynd y tu hwnt i hynny i newid y cydbwysedd rhwng y rhywiau. Gellid cyfiawnhau gwneud ymchwil pellach i'r rhesymau pam nad yw'r gostyngiad mewn pobl dan 25 oed sy'n cymryd prentisiaethau Lefel 2 yn cael ei wrthbwysu'n sylweddol gan gynnydd yn y nifer sy'n cymryd prentisiaethau Lefel 3 ymysg yr un grŵp oedran.

6. Effeithiau'r Rhaglen

Canfyddiadau allweddol

- Roedd y cyflogwyr a gyfwelwyd yn siarad yn gadarnhaol ar y cyfan am effeithiau'r rhaglen ar eu prentisiaid (86%).
- Roedd y canlyniadau yn Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru hefyd yn awgrymu cynnydd cadarnhaol yn y farchnad lafur, er enghraifft mewn perthynas â hyder y dysgwyr yn eu galluoedd (85%), a gwell symudiad ymlaen yn eu gyrfaedd (76%).
- Roedd dadansoddiad budd a chost oedd yn defnyddio data incwm a chyflogaeth o Ddeilliannau Addysg Arhydol (LEO) yn dangos cymhareb budd i gost gref ar gyfer y Rhaglen (1.48 i 1.59, yn dibynnu ar y tybiaethau a ddefnyddiwyd) mewn perthynas â darpariaeth nad yw'n brentisiaethau (y 'gwrthffeithiol'), hyd yn oed ar orwel amser byr iawn (dwy flynedd). Mae'r cyfyngiadau o ran data'n golygu na allwn ar hyn o bryd ond asesu'r canlyniadau am y ddwy flynedd wedi i brentisiaeth gael ei chwblhau; gydag amser, bydd hi'n dod yn bosibl asesu effeithiau tymor hirach. Yn ôl y dadansoddiad hwn, roedd effeithiau'r Rhaglen yn cynnwys cynnydd o 29 pwynt canran yn y gyfradd a aeth i mewn i swydd o'i gymharu â'r darpariaethau eraill (y 'gwrthffeithiol'), ac, yn y flwyddyn gyntaf ar ôl cwblhau, gynnydd o 119 o ddiwrnodau mewn cyflogaeth a £7,866 mewn enillion.
- Roedd y mwyafrif o'r cyflogwyr yn yr arolwg meintiol wedi gweld effeithiau cadarnhaol iddyn nhw eu hunain (76%) a'r sector ehangach (65%).
- I gyflogwyr a gyfwelwyd yn fanwl, y gallu i siapio prentisiaid i ateb anghenion busnes newidiol ac ymdrin â bylchau sgiliau oedd effeithiau mwyaf cadarnhaol y Rhaglen.
- Roedd nifer o brentisiaid a gymerodd ran mewn cyfweiliadau manwl yn awgrymu eu bod wedi dysgu'r sgiliau a ddarparodd eu prentisiaeth yn barod drwy eu profiad blaenorol. Fodd bynnag, roedd llawer yn y grŵp hwn yn dal i weld yr elfennau cadarnhaol o ran ennill cymhwyster defnyddiol ac o ran magu hyder.

- 6.1 Mae'r bennod hon yn nodi effaith ymddangosiadol y Rhaglen ar brentisiaid a chyflogwyr oedd yn cyfranogi, yn ogystal â'r canlyniadau economaidd a chymdeithasol ehangach. Mae'n cynnwys canfyddiadau o arolygon meintiol gyda:
- 4,809 o brentisiaid (o Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru);
 - 400 o gyflogwyr; a
 - 73 o ddarparwyr hyfforddiant, gan gynnwys is-gontractwyr.
- 6.2 A chyfweiliadau manwl gyda:
- 19 o randdeiliaid a swyddogion;
 - 10 o brentisiaid;
 - 20 o gyflogwyr; a
 - 14 o ddarparwyr hyfforddiant arweiniol.
- 6.3 Mae'r adran hon hefyd yn cyflwyno canfyddiadau sy'n ymwneud â'r asesiad effaith gwrthffeithiol. Mae hwn yn cymharu enillion a chanlyniadau cyflogaeth unigolion sydd wedi cyfranogi yn y Rhaglen Brentisiaethau gyda'r rheiny a gymerodd ran mewn rhaglenni dysgu neu gyrsiau eraill (cyfeirir atynt fel y grŵp "gwrthffeithiol"). Mae'r dadansoddiad wedi ei seilio ar gyfres o fodelau atchweliad a adeiladwyd gan ddefnyddio'r gyfres ddata Deilliannau Addysg Arhydol (LEO) a ddatblygwyd gan lywodraethau'r DU a Chymru.

Yr Effeithiau ar brentisiaid

Yr effeithiau uniongyrchol a'r effeithiau tymor hir

- 6.4 Yn ystod y cyfweiliadau manwl gyda chyflogwyr, pennwyd nifer o effeithiau cadarnhaol y Rhaglen ar eu prentisiaid. Gellir gwahanu'r rhain yn effeithiau uniongyrchol ac effeithiau tymor hirach y Rhaglen.
- 6.5 Roedd yr effeithiau uniongyrchol a welwyd yn cynnwys datblygu sgiliau, a'r cyfle i 'ennill wrth ddysgu'; roedd yr effeithiau tymor hirach ymddangosiadol yn canolbwyntio fwy ar y posibilrwydd cynyddol o gyflogaeth gynaliadwy a chyfleoedd i symud ymlaen o fewn y busnes neu'r diwydiant ehangach.

Mae'n anodd iddyn nhw [y prentisiaid] gael swyddi ond mae hwn yn rhoi ffordd iddyn nhw fynd i mewn i ddiwydiant, dysgu sgil ac aros mewn addysg a rhoi cyflog iddyn nhw ar yr un pryd.

Maen nhw'n cael cymhwyster ynghyd ag ennill cyflog, felly credaf fod hynny'n beth da.

Darparwr Hyfforddiant

- 6.6 Mae'r canlyniadau o Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru lle holwyd prentisiaid yn awgrymu bod cynnydd cadarnhaol yn y farchnad lafur. Roedd y mwyafrif mawr (86%) o brentisiaid oedd yn ddi-waith neu'n 'anweithredol' yn y farchnad waith cyn cofrestru ar y Rhaglen Brentisiaethau mewn cyflogaeth chwe mis ar ôl gadael. Ar draws yr holl brentisiaid, roedd dros ddwy ran o bump (43%) mewn gwell sefyllfa yn y farchnad lafur chwe mis ar ôl gadael. Diffiniwyd 'gwell sefyllfa yn y farchnad lafur' fel sefyllfa lle mae'r unigolyn wedi symud o swydd ansicr i gyflogaeth sefydlog; o dangyflogaeth i gyflogaeth lawn; i swydd sy'n gofyn galluoedd, sgiliau neu gymwysterau uwch; neu wedi derbyn dyrchafiad, o fewn chwe mis ar ôl gadael y Rhaglen. Mae'r mater hwn yn cael ei archwilio ymhellach yn yr Asesiad o Effaith a'r Dadansoddiad Budd a Chost.
- 6.7 Roedd tystiolaeth hefyd yn y cyfweiliadau manwl â'r prentisiaid bod cynnydd ymysg y staff o fewn y busnes. Roedd y prentisiaid fel arfer yn dweud mai eu cyfranogaeth yn y Rhaglen oedd wedi sicrhau eu cynnydd, am fod y sgiliau yr oeddent wedi eu hennill yn cynyddu'r posibilrwydd o ddyrchafiad. Roedd y canfyddiadau o Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru lle holwyd prentisiaid yn cefnogi hynny hefyd; dywedodd fwy na thraean (37%) o'r prentisiaid a gwblhaodd eu cyrsiau eu bod wedi cael dyrchafiad o fewn chwe mis ar ôl gadael (a dywedodd mwyafrif mawr – 85% - o'r rheiny gafodd ddyrchafiad eu bod yn teimlo bod y cwrs wedi eu helpu i gyflawni hyn i ryw raddau).
- 6.8 Cafodd y canfyddiadau hyn, oedd yn dangos gwerth y Rhaglen i'r unigolion oedd wedi bod allan o waith, eu cefnogi ymhellach gan dystiolaeth ansoddol o drafodaethau gyda rhanddeiliaid. Roedden nhw'n credu bod y Rhaglen Brentisiaethau'n creu cyfleoedd i unigolion a fyddai fel arall efallai'n methu sicrhau swydd gyflogedig, drwy roi cymhwyster trosglwyddadwy iddynt sy'n ddefnyddiol yn y farchnad waith.

[Mae prentisiaethau'n darparu] cyfle gwych i gael profiad gwaith, i feithrin sgiliau a datblygu hyder, yn arbennig ymysg pobl sydd wedi colli swydd a chael eu gwrthod dro ar ôl tro.

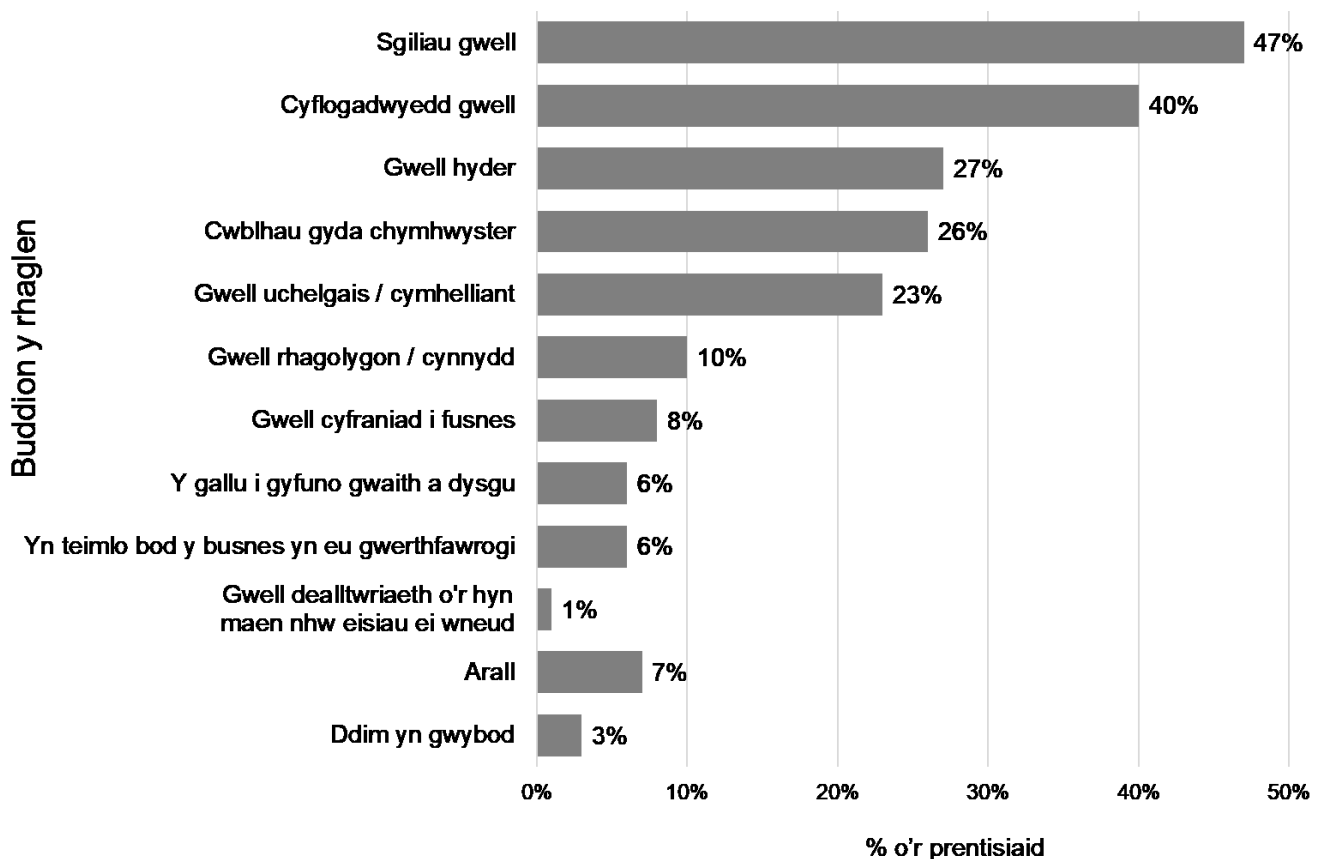
Rhanddeiliad

6.9 I atgyfnerthu'r canfyddiadau hyn ymhellach, roedd y mwyafrif o gyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg cyflogwyr yn teimlo bod y Rhaglen wedi cael effaith gyffredinol gadarnhaol ar y prentis(iaid) yr oeddent wedi eu cyflogi (86%). Roedd hyn yn sylweddol uwch ymysg cyflogwyr oedd yn cyflogi prentisiaid ar Lefel 3 neu lefel uwch (89%) nag ar Lefel 2 (82%).

Effaith y Rhaglen ar sgiliau meddal a chaled

6.10 Gofynnwyd i'r cyflogwyr hynny oedd yn teimlo bod y Rhaglen Brentisiaethau wedi cael effaith gadarnhaol ar eu prentisiaid i nodi beth oedd y prif effeithiau. Yr atebion mwyaf cyffredin a gafwyd ganddynt oedd bod y Rhaglen wedi gwella sgiliau ymarferol y prentisiaid (47%) a'u cyflogadwyedd (40%). Fel y gwelir yn Ffigur 6.1, roedd y canlyniadau caled hyn yn llawer mwy tebygol o gael eu crybwyll na chanlyniadau mwy meddal fel gwell hyder (27%) a gwell uchelgais neu gymhelliant (23%).

Ffigur 6.1: Barn cyflogwyr am effaith y Rhaglen ar y prentisiaid y maent yn eu cyflogi (digymell)



Arolwg cyflogwyr: D4: Pam mae'r Rhaglen wedi bod yn gadarnhaol i'r prentisiaid rydych wedi eu cyflogi?
Y sylfaen: Pob cyflogwr oedd yn teimlo bod y Rhaglen wedi bod yn gadarnhaol i'w prentisiaid (339)

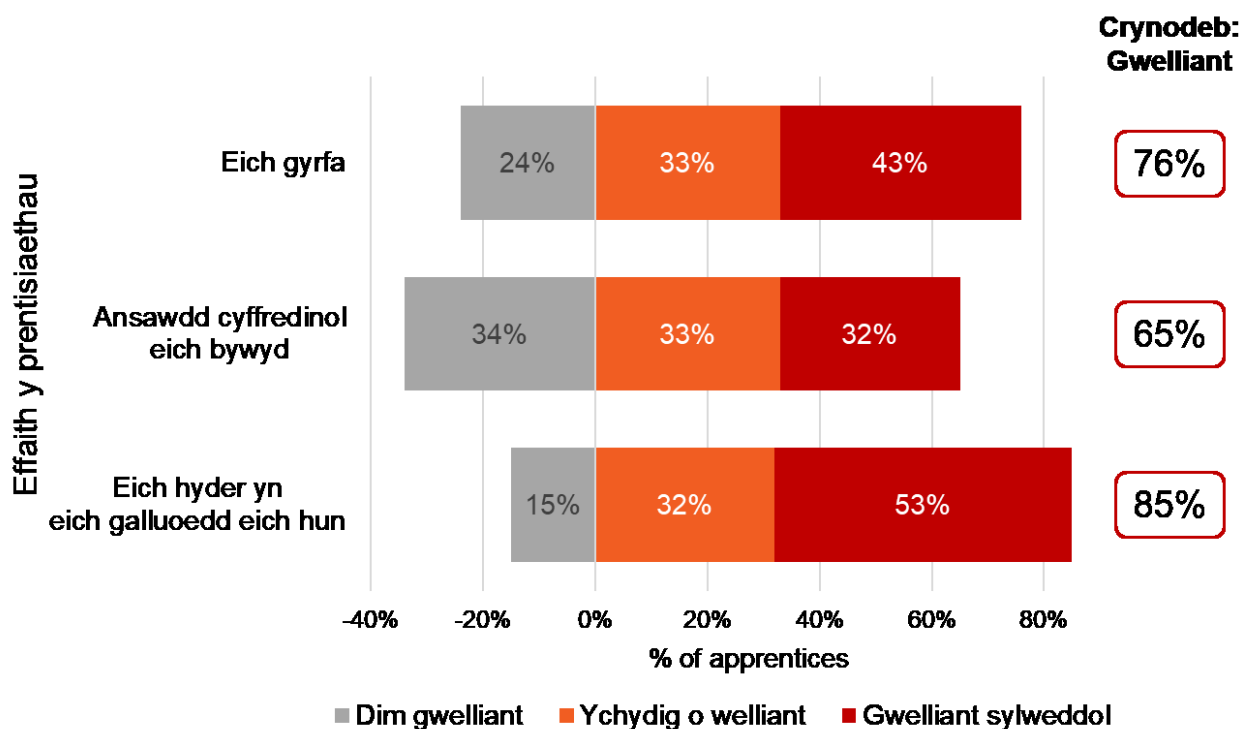
6.11 Ar y cam ansoddol, lle crybwyllwyd sgiliau meddal, roedd hynny yn aml iawn mewn cysylltiad â chynyddu hunan-barch a phenderfynoldeb i lwyddo yn y rôl. Roedd teimlad ymysg cyflogwyr bod gwneud prentisiaeth yn gallu datblygu cymeriad, a hyder y prentisiaid:

Mae'n eu cymell i ddymuno cyflawni. Mae'n eu cymell i ddymuno cyrraedd y safon; mae hynny'n wir gadarnhaol.

Rwy'n credu ei bod [bod y Rhaglen wedi effeithio ar ganlyniadau meddal], yn enwedig [o ran] arweinyddiaeth. Maen nhw [prentisiaethau] yn caniatáu i'r unigolyn dyfu a dysgu a magu sgiliau y gallent eu rhoi ar waith, lle na fyddent wedi cael cyfle fel arall.

6.12 Roedd y rhan fwyaf o brentisiaid a arolygwyd yn Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru'n teimlo bod eu sgiliau meddal a chaled wedi gwella o ganlyniad i'w prentisiaeth, er eu bod ychydig yn fwy tebygol o sôn am fanteision yn ymwneud â'r cyntaf, megis gwell hyder yn eu galluoedd (85%) na buddion yn ymwneud fwy â'r ail, megis gwell cynnydd gyrfaoel (76%) (gwelwch Ffigur 6.2).

Ffigur 6.2: Barn y dysgwyr am effaith eu prentisiaeth ar eu gyrfa, ansawdd eu bywydau a'u hyder yn eu galluoedd eu hunain



Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru: G19. A fydddech chi'n dweud bod eich prentisiaeth wedi achosi gwelliant sylweddol, ychydig o welliant neu ddim gwelliant o gwbl yn... [testun iteriad]?

Y sylfaen: Yr holl brentisiaid (4,263)

6.13 Roedd y prentisiaid iau (rheiny rhwng 16 ac 17 oed wrth gofrestru) yn llawer mwy tebygol na phrentisiaid hŷn (rheiny sy'n 55 oed neu'n hŷn) o ddweud bod eu

prentisiaeth wedi cael effaith sylweddol ar eu gyrfa (86% a 58% yn y drefn honno). Roedd yr un peth yn wir am y ddau fesur arall (ansawdd bywyd yn gyffredinol a hyder yn eu galluedd eu hunain), gan awgrymu bod y Rhaglen wedi cael effaith ddyfnach ar brentisiaid iau na rhai hŷn. Cafodd hyn ei atgyfnerthu gan ganlyniadau'r cyfweiliadau manwl gyda phrentisiaid; er nad oedd y prentisiaid hŷn yn anfodlon ynglŷn â faint o sgiliau defnyddiol ychwanegol yr oeddent wedi eu dysgu, roedden nhw'n tueddu i fod yn llai cadarnhaol.

- 6.14 Fel arfer, roedden nhw'n dweud nad oeddent wedi dysgu sgiliau ychwanegol am eu bod wedi cymryd y brentisiaeth er mwyn cael achrediad ffurfiol am sgiliau oedd ganddynt er blynyddoedd ond yr oeddent wedi eu dysgu'n anffurfiol, er enghraifft am fod polisi cyflogwr neu safon drwy'r diwydiant cyfan yn gofyn bod sgiliau'n cael eu hachredu er mwyn i weithiwr gael gwneud tasgau penodol beth bynnag fo'u profiad blaenorol.
- 6.15 Roedd rhai o'r rhanddeiliaid a gyfwelwyd yn teimlo bod y prentisiaethau'n cymharu'n ffafriol gyda llwybrau cwbl academaidd, am fod y bobl oedd yn cwblhau'r rhaglen yn gadael gyda chyfres gytbwys o sgiliau ar gyfer y gweithle. Roedden nhw'n teimlo bod darparu profiad gwaith ochr yn ochr â chymhwyster yn caniatáu i brentisiaid ddatblygu sgiliau meddal drwy fod yn rhan o weithlu – sgiliau sy'n drosglwyddadwy i unrhyw swydd, p'un a ydynt yn parhau gyda'u gyrfa yn yr un sector ai peidio.

Meysydd i'w gwella

- 6.16 Roedd lleiafswm (13%) o'r cyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg meintiol yn teimlo bod effaith y Rhaglen ar brentisiaid wedi bod yn niwtral (9%) neu'n negyddol (4%). O'r grŵp hwn, y rheswm mwyaf cyffredin am ddweud hynny oedd bod y prentisiaid yr oeddent wedi eu cyflogi wedi gadael y sefydliad yn ystod neu ar ôl eu prentisiaeth (24%). Roedd pumed rhan (20%) o'r cyflogwyr hynny'n teimlo bod yr hyfforddiant a ddarparwyd yn anaddas i'r prentis, ac roedd cyfran ychydig bach llai (16%) yn teimlo bod yr hyfforddiant a ddarparwyd yn rhy sylfaenol neu ddim yn berthnasol i'w busnes. Yn dilyn yn rhesymegol o hynny, gallai hyn effeithio hefyd ar gyflogadwyedd y prentis mewn gweithleoedd eraill yn y dyfodol.
- 6.17 Roedd rhai prentisiaid a gyfwelwyd yn fanwl yn teimlo'n rhwystredig eu bod yn gorfod cwblhau elfennau Sgiliau Hanfodol Cymru (ESW) eu cwrs (roedden nhw'n rhwystredig am eu bod yn teimlo nad oeddent wedi dysgu fawr ddim o'r elfennau hyn). Yn ystod y cyfweiliadau, roedd y prentisiaid hyn, oedd yn brentisiaid hŷn fel arfer oedd â phrofiad blaenorol yn eu maes, yn dweud y gellid gwneud mwy i

ystyried profiad a dysgu blaenorol achrededig. Gellid cysylltu hyn gyda'r anawsterau y soniodd y darparwyr hyfforddiant amdanynt gyda chynllun y broses o achredu cymwysterau blaenorol, sy'n cael eu trafod ym Mhennod 3.

Roedd gen i NVQ Lefel 5 mewn arweinyddiaeth a rheoli, ac roeddwn i wedi treulio blynyddoedd yn rheoli cyllideb o fwy na £500,000 ac roedd disgwyl i mi wneud lefel 1 mewn Cyfathrebu a Saesneg. Gallaf ddeall pam y gwnaed hynny, ond byddai wedi bod yn llawer gwell rhoi ystyriaeth i rywfaint o'r dysgu blaenorol achrededig.

Dysgwr

Dyna oedd y rhwystredigaeth fwyaf i bawb ar y cwrs, roedd gen i brifathro yno sy'n dysgu Sgiliau Hanfodol Cymru Lefel 2 oedd wedi gorfod dod i wneud y cwrs - roedd y peth yn wirion bost.

Dysgwr

- 6.18 Fodd bynnag, roedd eraill, y prentisiaid iau fel arfer oedd wedi bod allan o addysg am gyfnod estynedig o amser, a oedd yn teimlo bod elfennau Sgiliau Hanfodol Cymru eu cwrs yn ddefnyddiol i'w hatgoffa neu i loywi eu sgiliau am eu bod wedi bod allan o fyd addysg am gyfnod hir.

Doedd e ddim yn ddrwg i ddweud y gwir; roedd yn ffordd garedig o'n hatgoffa ni oherwydd roeddwn i wedi bod allan o addysg ers tua pum mlynedd.

Dysgwr

Asesiad o effaith gwrthffeithiol

- 6.19 Mae'r adran hon yn cyflwyno canfyddiadau yn ymwneud â'r asesiad o effaith gwrthffeithiol. Mae hwn yn cymharu canlyniadau cyflogaeth ac enillion unigolion a gymerodd ran yn y Rhaglen Brentisiaethau gyda'r rheiny a gymerodd ran mewn rhaglenni dysgu neu gyrsiau eraill (cyfeirir at y rhain fel y grŵp "gwrthffeithiol"). Mae'r dadansoddiad hwn yn defnyddio'r gyfres ddata Deilliannau Addysg Arhydol (LEO) a ddatblygwyd gan Lywodraeth y DU. Mae'r fethodoleg hon wedi ei seilio ar gyfres o fodolau atchweliad³³. Un cam paratoadol pwysig oedd sicrhau bod y grwpiau a gymharwyd yn debyg, mewn ffyrdd heblaw eu defnydd o'r Prentisiaethau. Mae gan unigolion yn y grŵp Prentisiaethau a'r grŵp gwrthffeithiol nodweddion, cyflogau blaenorol a chefnidiroedd cyflogaeth tebyg: gwnaeth y ddau grŵp eu dysgu yng

³³ Mae modelau atchweliad yn offer ystadegol i amcangyfrif y berthynas rhwng newidyn dibynnol ac ystod o newidynnau esboniadol y credir eu bod yn esbonio ei ymddygiad.

Nghymru ar yr un lefel (ond bod y grŵp gwrthffeithiol y tu allan i Brentisiaeth), ac i'r ddau grŵp daeth eu dysgu i ben cyn 31 Mawrth 2016. Rhoddwyd ystyriaeth hefyd i oed, rhyw, ethnigrwydd ac anawsterau dysgu a phroblemau iechyd. Roedd data ar gael ar gyfer prentisiaid Lefel 2 a Lefel 3, felly roedd y grŵp yn cynnwys y bobl hynny oedd yn cael addysg Lefel 2 a Lefel 3 y tu allan i brentisiaeth, gyda phrentisiaid Lefel 2 wedi eu cyfateb â dysgwyr Lefel 2 nad oeddent yn brentisiaid a phrentisiaid Lefel 3 wedi eu cyfateb â dysgwyr Lefel 3 nad oeddent yn brentisiaid.

Asesiad o effaith gwrthffeithiol – dadansoddiad atchweliad

- 6.20 Yn yr asesiad o effaith, mesurwyd effaith y Rhaglen Brentisiaethau ar chwe chanlyniad penodol, a ddetholwyd ar sail argaeledd a pherthnasedd y data. Dyma nhw:
- Mynediad i Swydd (atchweliad logistaidd)
 - Cynnal swydd am dri mis (atchweliad logistaidd)
 - Enillion yn y flwyddyn ariannol yn dilyn honno pan ddaeth y gyfranogaeth mewn Prentisiaeth i ben, “enillion blwyddyn + un” (atchweliad llinol)
 - Enillion yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd yn dilyn honno pan ddaeth y gyfranogaeth mewn Prentisiaeth i ben, “enillion blwyddyn + dwy” (atchweliad llinol)
 - Diwrnodau mewn cyflogaeth yn y flwyddyn ariannol yn dilyn honno pan ddaeth y gyfranogaeth mewn Prentisiaeth i ben, “diwrnodau mewn cyflogaeth, blwyddyn + un” (atchweliad llinol)
 - Diwrnodau mewn cyflogaeth yn y flwyddyn ariannol ddwy flynedd yn dilyn honno pan ddaeth y gyfranogaeth mewn Prentisiaeth i ben, “diwrnodau mewn cyflogaeth, blwyddyn + dwy” (atchweliad llinol)
- 6.21 Isod, archwilir effaith cymryd rhan yn y Rhaglen Brentisiaethau ac effaith amodau'r farchnad lafur ar y canlyniadau uchod ar ôl cwblhau Prentisiaeth.
- 6.22 Mae Tabl 6.1 yn dangos crynodeb o effaith amcangyfrifedig, neu “effaith triniaeth”, cyfranogi yn y Rhaglen Brentisiaethau ar bob un o'r chwe chanlyniad a restrir uchod. Mae'r holl effeithiau triniaeth hyn yn sylweddol ac yn ystadegol arwyddocaol. Er enghraifft, mae'r effaith a ragwelwyd ar enillion eleni o gymryd rhan y Rhaglen Brentisiaethau ar ôl cyflawni'r brentisiaeth yn agos at £7,900. Mae hyn yn golygu bod y rheiny a gymerodd ran yn y Rhaglen Brentisiaethau wedi ennill, ar gyfartaledd,

£7,900 yn fwy dros y cyfnod hwnnw na'r rheiny yn y grŵp gwrthffeithiol. Mae canlyniadau llawn y dadansoddiad hwn i'w gweld yn Atodiad C.

Tabl 6.1: Amcangyfrifiad o effaith y Rhaglen Brentisiaethau ar bob canlyniad

Y Canlyniad	Effaith y Rhaglen Brentisiaethau
Cynnydd yn y gyfradd mynediad i swyddi	29 pwynt canran
Cynnydd yn y gyfradd cadw swydd am 3 mis	30 pwynt canran
Cynnydd yn yr enillion, blwyddyn + un	£7,866
Cynnydd yn yr enillion, blwyddyn + dau	£6,375
Diwrnodau ychwanegol mewn cyflogaeth, blwyddyn + un	119.3
Diwrnodau ychwanegol mewn cyflogaeth, blwyddyn + dau	118.2

6.23 Roedd dau newidyn ar lefel yr awdurdod wedi eu cynnwys yn y dadansoddiad hefyd, er mwyn sicrhau bod y dadansoddiad yn ystyried dylanwad y farchnad lafur leol neu amodau'r gymdogaeth ar y canlyniadau hyn. Dyma nhw:

- Y gyfradd gyflogaeth leol, ac
- Enillion wythnosol gros ar gyfer 2018.

6.24 Mae Tabl 6.2 yn dangos yr effaith amcangyfrifedig o naill ai gynnydd o 10 pwynt canran yn y gyfradd gyflogaeth leol neu gynnydd o 10 pwynt canran yn lefel y cyflogau lleol, os oedd y rhain yn arwyddocaol yn ystadegol. Ar gyfer cynnydd mor fawr yn y gyfradd gyflogaeth leol, mae'r effeithiau hyn, er eu bod yn ystadegol arwyddocaol, yn fach o ran maint. Hefyd, mae cynnydd o 10 pwynt canran yn lefel gyffredinol y cyflogau mewn ardal awdurdod lleol yn cael effaith gymhedrol ar enillion blyneddol yn y flwyddyn gyntaf ar ôl cwblhau prentisiaeth; mae'r cynnydd o £357 yn gyfatebol ag oddeutu 5% o effaith y Rhaglen Brentisiaeth (oddeutu £7,900).

6.25 Felly, dim ond effaith gymhedrol y mae amodau'r farchnad lafur leol neu'r gymdogaeth yn ei chael ar ganlyniadau o'r Rhaglen Brentisiaethau.

Tabl 6.2: Effaith amcangyfrifedig cynnydd o 10 pwynt canran yn y gyfradd gyflogaeth leol neu'r lefelau cyflog

Y canlyniad	Effaith cynnydd o 10 pwynt canran yn y gyfradd gyflogaeth leol	Effaith cynnydd o 10 pwynt canran yn y lefel gyflogau lleol
Cynnydd yn y gyfradd mynediad i swyddi	< 0.1% points	Ddim yn arwyddocaol
Cynnydd yn y gyfradd cadw swydd am 3 mis	< 0.1% points	Ddim yn arwyddocaol
Cynnydd yn yr enillion, blwyddyn + un	Ddim yn arwyddocaol	£357
Cynnydd yn yr enillion, blwyddyn + dau	£4	Ddim yn arwyddocaol
Diwrnodau ychwanegol mewn cyflogaeth, blwyddyn + un	Ddim yn arwyddocaol	Ddim yn arwyddocaol
Diwrnodau ychwanegol mewn cyflogaeth, blwyddyn + dau	Ddim yn arwyddocaol	Ddim yn arwyddocaol

Dadansoddiad Budd a Chost

6.26 Mae'r adran hon yn cyflwyno canfyddiadau sy'n ymwneud â dadansoddiad budd a chost y Rhaglen Brentisiaethau. Mae'r dadansoddiad budd a chost hwn yn dibynnu ar gyfuniad o ddata a gyflenwyd gan Lywodraeth Cymru, gan gynnwys y data Deilliannau Addysg Arhydol (LEO) a ddisgrifiwyd uchod, a'r amcangyfrifon a wnaed i lenwi'r bylchau yn y data hwnnw. Mae'r amcangyfrifon a ddefnyddiwyd wedi eu hamlinellu isod;

- Data costau ar gyfer y cyfnod Chwefror 2018 - Mawrth 2019
 - amcangyfrif wedi ei seilio ar ddata am gostau darparu ategol a data am gostau staff wedi eu darparu gan Lywodraeth Cymru ar gyfer y cyfnodau Awst 2017 hyd fis Gorffennaf 2018 a Chwefror 2018 hyd fis Medi 2018, yn y drefn honno.

- Costau cyflogau anuniongyrchol wrth gyflogi prentisiaid
 - amcangyfrif wedi ei seilio ar astudiaeth a wnaed i'r Adran Addysg sy'n ymdrin â Lloegr³⁴.

- 6.27 Mae'r dadansoddiad budd a chost yn cyfrifo costau a buddion gweithgaredd i gymdeithas. Mae'r costau perthnasol yn cynnwys y rheiny sy'n daladwy gan y llywodraeth, unigolion a chyflogwyr, a chânt oll eu cymryd i ystyriaeth, fel y disgrifir uchod. Mae'r holl gostau wedi eu haddasu i ganiatáu ar gyfer chwyddiant.
- 6.28 Am fod yr asesiad o effaith yn asesu'r canlyniadau i Brentisiaethau yn erbyn yr opsiwn arall (dysgu Lefel 2 neu 3 fel y bo'n briodol mewn Addysg Bellach), mae angen cymryd costau posibl y dysgu amgen hwn i ystyriaeth. Cafodd cost y ddarpariaeth hon ei hamcangyfrif gan ddefnyddio dau ddull gwahanol:
- Wedi ei seilio ar ddata gan Archwilydd Cyffredinol Cymru³⁵.
 - Wedi ei seilio ar gostau'r ddarpariaeth yn Lloegr³⁶.
- 6.29 Unwaith eto, cafodd ffigurau'r costau hyn eu haddasu i ystyried chwyddiant er mwyn eu rhoi mewn termau real.
- 6.30 Yn ogystal, gwnaethpwyd prawf straen heb ganiatáu ar gyfer costau unrhyw ddysgu amgen. Mae'r prawf straen hwn i bob pwrpas yn trin dadansoddiad budd a chost fel petai'r asesiad effaith wedi ei wneud ar sail tu allan i bolisi. Yn rhesymegol, mae hyn yn awgrymu'r dybiaeth naill ai nad yw'r dysgu amgen yn cael unrhyw effeithiau ar ganlyniadau'r farchnad lafur (fel y byddai'n wir gyda chymhariaeth tu allan i bolisi) neu y gellid sicrhau'r canlyniadau hyn am ddim cost (unwaith eto nid oes costau y tu allan i bolisi). Felly, nid yw'r prawf straen hwn wedi ei fwriadu i fod yn amcangyfrif credadwy o werth am arian y Rhaglen Brentisiaeth ond, yn hytrach, fel prawf heriol o werth y rhaglen am arian o ystyried yr ansicrwydd mewn perthynas â chostau'r ddarpariaeth ddysgu amgen wrthffeithiol.
- 6.31 Mae buddion economaidd y Rhaglen wedi eu seilio ar yr effeithiau y mae'n debygol o'u cael, yn ôl yr amcangyfrifon, ar enillion dros ddwy flynedd a phum mlynedd. Hefyd, efallai y bydd buddion ychwanegol i'r Rhaglen nad ydynt yn ymwneud â chyflogaeth, megis gwelliannau iechyd neu ostyngiad mewn gweithgareddau

³⁴ Frontier Economics and CFE Research (2016), "Costs and behaviours in the 16 to 18 apprenticeship system", adroddiad i'r Adran Addysg.

³⁵ Cymerwyd o waith Archwilydd Cyffredinol Cymru (2017), "Trosolwg Llywodraeth Cymru o gyllid a darpariaeth colegau addysg bellach", Swyddog Archwilio Cymru.

³⁶ Frontier Economics and CFE Research (2016), "Costs and behaviours in the 16 to 18 apprenticeship system", adroddiad i'r Adran Addysg.

troseddol; ond nid oedd modd mesur y rhain ar sail yr wybodaeth oedd ar gael ac felly cawsent eu gadael allan. Ymhob senario, mae'r ffigurau enillion wedi eu haddasu i ystyried chwyddiant.

- 6.32 Gyda chostau'r Rhaglen, y costau i gyflogwyr, costau gwrthffeithiol amgen, costau i unigolion, a buddion y Rhaglen Brentisiaethau oll wedi eu cyfrifo, gellir cyfrifo'r metrigau safonol ar gyfer gwerth am arian y Rhaglen gyfan. Dyma'r gwerthoedd presennol net (GPN) a'r cymarebau budd a chost (CBCh).
- 6.33 Er mwyn cyfrifo GPN yr amrywiol gostau, a buddion y Rhaglen, mae'r rhain yn cael eu tynnu i ffwrdd³⁷ yn ôl i flwyddyn waelodlin gyffredin, sef yn yr achos hwn, 2014/15. Rydym yn defnyddio'r gyfradd dynnu i ffwrdd o 3.5% fel y nodir yn arweiniad Llyfr Gwyrdd y Trysorlys.
- 6.34 Yna, mae GPN cyffredinol y Rhaglen Brentisiaethau'n gyfartal â'r gwahaniaeth rhwng GPN buddion y Rhaglen, wedi tynnu'r costau sy'n daladwy i unigolion, a GPN costau net y Rhaglen. Yn eu tro, mae GPN costau net y Rhaglen yn gyfatebol â GPN costau gros y Rhaglen plws y costau sy'n daladwy gan gyflogwyr wedi tynnu GPN y costau gwrthffeithiol amgen (gwelwch res 5 o Dablau 6.2 a 6.4).
- 6.35 Mae cymarebau budd a chost y Rhaglen (CBCh) yn ffordd arall o fynegi sut mae buddion a chostau'r Rhaglen yn cymharu ac yn cyfateb â buddion y Rhaglen wedi eu rhannu gan gostau net y Rhaglen. Er mwyn i fuddion Rhaglen fod yn uwch na'i chostau, ac felly iddi gynrychioli gwerth am arian, dylai'r GPN cyfan fod yn bositif a dylai'r CBCh fod yn uwch nag un.
- 6.36 Mae Tablau 6.3 a 6.4 yn dangos GPN yr amcangyfrifon costau, amcangyfrifon buddion a GPN a CBCh cyffredinol y Rhaglen am y gorwelion amser o ddwy flynedd a phum mlynedd, yn y drefn honno. Mae pob colofn yn cynrychioli senario wahanol ar gyfer y ffordd y mae costau'r dysgu gwrthffeithiol amgen wedi eu hamcangyfrif – gan Archwilydd Cyffredinol Cymru, o'r ddarpariaeth yn Lloegr ac o'r prawf straen.
- 6.37 Fel y gwelwn yn yr holl senarios a brofwyd³⁸ ac ar draws y ddau gyfnod amser, mae'r GPN cyffredinol a ragwelir ar gyfer y Rhaglen yn bositif, ac mae'r CBCh yn uwch nag un. Mae hyn yn cynnwys y senario prawf straen. Mae'r costau gwrthffeithiol a amcangyfrifir sydd wedi eu seilio ar ddata Archwilydd Cyffredinol

Mae tynnu i ffwrdd yn y ffordd yma'n caniatáu i ni gymharu costau a buddion sy'n digwydd dros wahanol gyfnodau o amser gyda gwahanol berthynoledd mewn gwahanol flynyddoedd ar sail gyson. Mae'r tynnu i ffwrdd wedi ei seilio ar y syniad o ffafrio amseroedd penodol – ei bod hi'n well gan bobl yn gyffredinol dderbyn buddion yn awr yn hytrach nag yn nes ymlaen.

38

Cymru ar un llaw a'r amcangyfrifon ar gyfer darpariaeth AB Lloegr ar y llaw arall yn opsiynau amgen ac nid oes rheswm i un fod yn amcangyfrifiad a ffeirir dros y llall.

Tabl 6.3: Gwerthoedd Presennol Net (GPN) a Chymarebau Budd a Chost (CBCh) y Rhaglen Brentisiaethau sy'n rhoi cyfrif am gostau darpariaeth amgen gan ddefnyddio dau ddull gwahanol, Gorwel Amser Dwy Flynedd

Amcangyfrifon Costau Gwrthffeithiol	Archwilydd Cyffredinol Cymru	Y Ddarpariaeth yn Lloegr	Prawf Straen
GPN Costau Rhaglenni	£335,927,483	£335,927,483	£335,927,483
GPN Costau Cyflogwyr	£1,070,785,180	£1,070,785,180	£1,070,785,180
GPN Costau Gwrthffeithiol	£323,937,350	£246,820,789	-
GPN Costau Net	£1,082,775,312	£1,159,891,873	£1,406,712,662
GPN Buddion (yn net o'r costau yn y gwaith)	£1,717,068,955	£1,717,068,955	£1,717,068,955
GPN y Rhaglen Gyfan (Buddion GPN – Costau Net GPN)	£634,293,643	£557,177,082	£310,356,293
Cymhareb Budd a Chost	1.59	1.48	1.22

Tabl 6.4: Gwerthoedd Presennol Net (GPN) a Chymarebau Budd a Chost (CBCh) y Rhaglen Brentisiaethau sy'n rhoi cyfrif am gostau darpariaeth amgen gan ddefnyddio dau ddull gwahanol, Gorwel Amser Pum Mlynedd

Amcangyfrifon Costau Gwrthffeithiol	Archwilydd Cyffredinol Cymru	Y Ddarpariaeth yn Lloegr	Prawf Straen
GPN Costau Rhaglenni	£335,927,483	£335,927,483	£335,927,483
GPN Costau Cyflogwyr	£1,070,785,180	£1,070,785,180	£1,070,785,180
GPN Costau Gwrthffeithiol	£323,937,350	£246,820,789	-
GPN Costau Net	£1,082,775,312	£1,159,891,873	£1,406,712,662
GPN Buddion (yn net o'r costau yn y gwaith)	£2,764,850,443	£2,764,850,443	£2,764,850,443
GPN y Rhaglen Gyfan (Buddion GPN – Costau Net GPN)	£1,682,075,130	£1,604,958,569	£1,358,137,780
Cymhareb Budd a Chost	2.55	2.37	1.97

- 6.38 Mae amcangyfrifon GPN a CBCh y Rhaglen yn uwch ar gyfer y gorwel amser hirach o bum mlynedd. Mae'r opsiwn mwyaf ceidwadol yn tybio bod yr effaith yn para am ddim ond dwy flynedd yn unol â'r cyfnod y gallwn fodelu effeithiau ar ei gyfer. Mae hyn yn debygol o fod yn dybiaeth geidwadol am fod yr ymchwil sy'n bodoli'n barod yn awgrymu bod Prentisiaethau'n cael effeithiau dros nifer o flynyddoedd. Er ei bod hi'n anodd gwybod yn union pa mor hir y gallai effeithiau'r Rhaglen Brentisiaethau bara mae'n ymddangos, ar sail y gwaith ymchwil sydd ar gael, y byddai gorwel amser o bum mlynedd yn dybiaeth fwy rhesymol. Felly, gallai fod yn rhesymol dod i'r casgliad bod GPN y Rhaglen yn gorwedd yn yr ystod £1,604 miliwn i £1,682 miliwn a bod y CBCh rhwng 2.37 a 2.55 dros y cyfnod amser hwn.

Yr effeithiau ar gyflogwyr

Yr effeithiau ar gyflogwyr unigol o'i gymharu â'r effeithiau ar y diwydiant cyfan

- 6.39 Yn y cyfweiliadau manwl, roedd y rhanddeiliaid yn teimlo mai prif fudd prentisiaethau i gyflogwyr oedd gwella gallu cyflogwyr i ymdrin â bylchau sgiliau o fewn y busnes a datblygu talent yn unol ag anghenion y cwmni. Yn ogystal, roedd y teimlad dilynol yn gyffredin ymysg y cyflogwyr a gyfwelwyd:

"Mae'r cwmni'n cael unigolion wedi eu hyfforddi'n well sy'n ateb anghenion y cwmni am eu bod nhw'n cael eu hyfforddi o fewn y cwmni."

- 6.40 I gefnogi hyn, roedd y cyflogwyr yn cydnabod pwysigrwydd y Rhaglen Brentisiaethau o ran dod â syniadau newydd i mewn i'w sefydliad, ac roedd busnesau llai yn dweud yn aml ei bod hi'n fuddiol yn y broses o gynllunio ar gyfer olyniaeth.

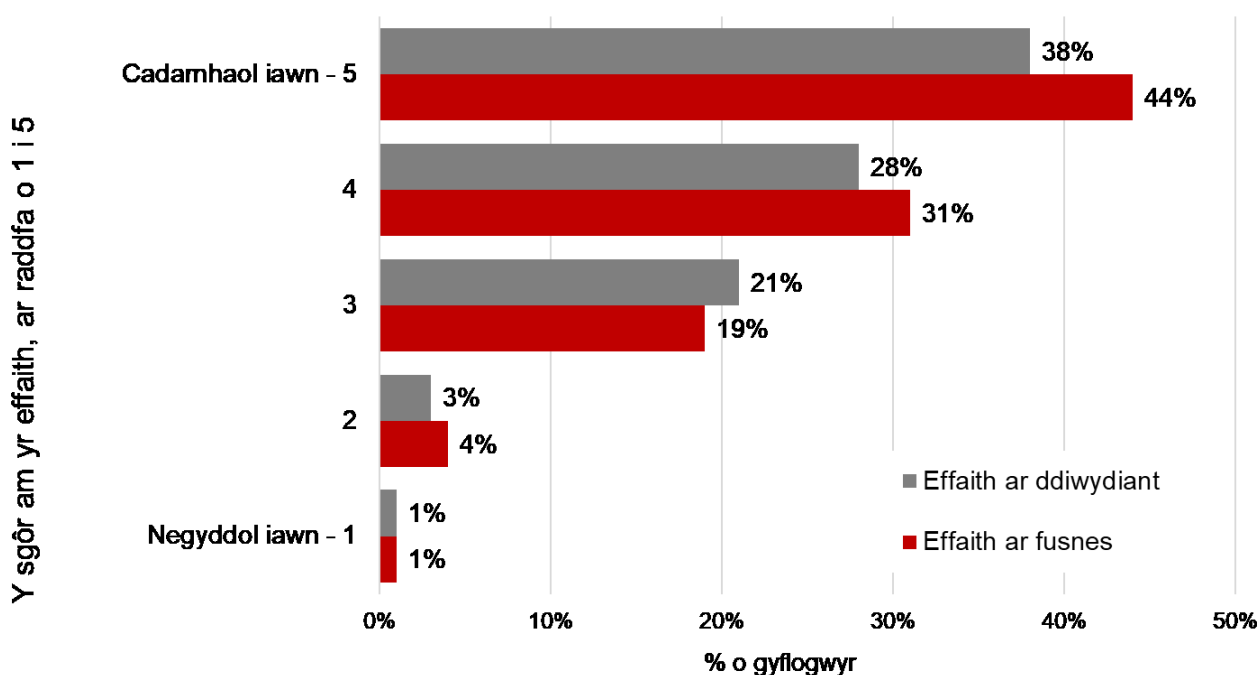
"Rydym mewn sefyllfa lle na allwn recriwtio lawer o gwbl, felly gallech ddweud y gallem ni fynd yn weddol ddisymud fel busnes, oherwydd dydyn ni ddim yn mynd i gael gwaed newydd yn dod i mewn Mae'r [Rhaglen] Brentisiaethau'n darparu hynny i ni."

- 6.41 Mewn cyfweiliadau manwl, roedd rhanddeiliaid a darparwyr hyfforddiant yn teimlo bod y Rhaglen Brentisiaethau'n fuddiol i fusnesau ledled Cymru, am ei bod yn hwyluso uwchsgilio pobl ifanc sy'n mynd i mewn i'r farchnad lafur, sy'n golygu y byddai cyflogwyr yn ei chael hi'n haws recriwtio pobl gyda'r sgiliau yr oeddent eu hangen. Roedd rhai'n tynnu sylw at sectorau unigol (megis y sector Gofal) lle'r oedd lefelau sgiliau, yn arbennig sgiliau trosglwyddadwy, wedi cynyddu o ganlyniad uniongyrchol i'r Rhaglen.

"[Heb y Rhaglen] byddai cyflogwyr yn parhau i recriwtio pobl fel y bo'r angen, ond dim ond yn eu hyfforddi yn yr hyn yr oeddent ei eisiau, nid yn y [cymwysterau] ehangach y mae prentisiaethau'n eu darparu i unigolion....ni fyddai ganddynt hwy [y prentisiaid] y gallu i drosglwyddo eu sgiliau i gyflogwyr eraill."

- 6.42 Soniodd y mwyafrif o'r cyflogwyr yn yr arolwg meintiol am yr effeithiau cadarnhaol iddyn nhw eu hunain (876%) ac i'r sector ehangach (65%), er bod llawer mwy wedi sôn am y cyntaf (gwelwch Ffigur 6.3 i gael mwy o fanylion). Gallai hyn, fodd bynnag, adlewyrchu diffyg gwybodaeth yn fwy na dim o effaith y Rhaglen ar lefel y diwydiant ymysg cyflogwyr unigol.

Ffigur 6.3: Sut ddisgrifiodd y cyflogwyr effaith y Rhaglen ar eu busnes a'r diwydiant ehangach



Arolwg cyflogwyr: D1_1 a D1_3: Yn eich barn chi, pa effaith, os oedd effaith o gwbl, y mae'r gallu i ddarparu prentisiaethau wedi ei gael ers 2015 ar [eich busnes neu eich diwydiant]. Ni ddangosir yr ymatebion 'Ddim yn gwybod'
Y sylfaen: Yr holl gyflogwyr (396).

- 6.43 Roedd cyflogwyr yn fwy tebygol o sôn am effaith gadarnhaol ar eu busnes os oeddent wedi cyflogi tri i bump (82%) neu chwech neu fwy (85%) o brentisiaid ers Ionawr 2015. Roedd y rheiny oedd wedi cyflogi un (58%) neu ddau (69%) o brentisiaid yn llai tebygol o ddweud hyn.

Yr hyn a gymhellodd y cyflogwyr i ddefnyddio'r Rhaglen

- 6.44 Siaradodd y mwyafrif o'r cyflogwyr yn gadarnhaol am effaith y Rhaglen Brentisiaethau ar eu busnes, er enghraifft drwy ddweud bod y Rhaglen wedi eu galluogi i recriwtio pobl i ymdrin â'r prinder gweithwyr, neu i wella sgiliau yn y gweithlu, gan felly gynyddu cynhyrchiant. Yn ystod y cyfweiliadau manwl, dywedodd

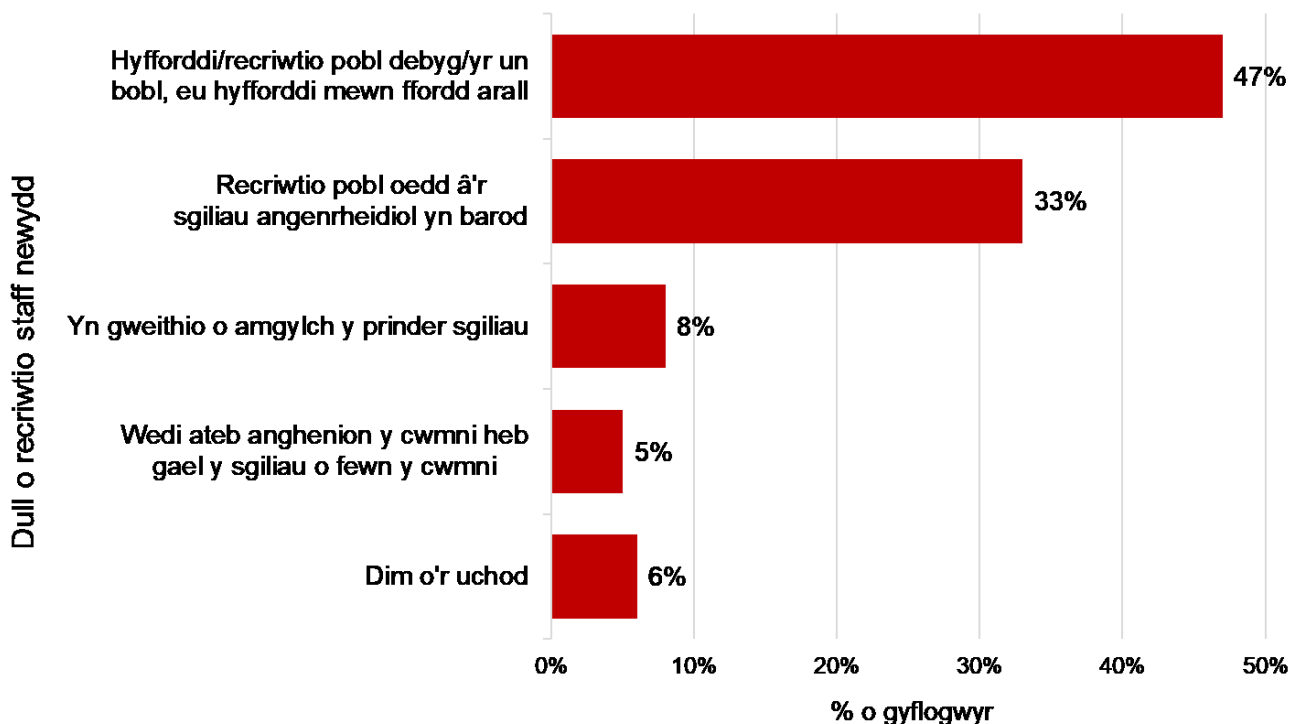
llond llaw ohonynt nad oedd eu cyfranogaeth wedi gwella cynhyrchiant y busnes yn *uniongyrchol*, er enghraifft oherwydd amser a chost hyfforddi. Yn yr achosion hyn, roedden nhw'n cydnabod yn gyffredinol fodd bynnag bwysigrwydd cael talent newydd sy'n dod â momentwm ehangach i'r busnes. Mae hyn yn awgrymu bod llawer o gyflogwyr wedi edrych ar effaith y Rhaglen yn gyfannol, gan edrych y tu hwnt i fuddion ariannol a chynhyrchiant tymor byr.

- 6.45 Wrth drafod buddion y Rhaglen, roedd y cyflogwyr yn aml yn dweud bod ganddynt resymau anhunanol am gymryd rhan yn y Rhaglen. Roedd hi'n beth arferol iddyn nhw ystyried buddion y Rhaglen i'r economi lleol, i bobl ifanc oedd heb ragolygon gyfaol da cyn y Rhaglen, neu i aelodau unigol o'u staff. Roedd eraill yn ei hystyried hi'n ddyletswydd, fel cyfrannwr 'cyfrifol' i'r economi lleol, i uwchsgilio pobl.
- 6.46 Lle cyfeiriodd y cyflogwyr at faterion yn ymwneud â buddion ariannol y Rhaglen, dyma oedden nhw:
- fframweithiau cymhorthdal y brentisiaeth o'i gymharu â hyfforddiant arall;
 - costau lafur is; a
 - chefnogaeth gyda chostau recriwtio.
- 6.47 Mewn perthynas â chyllido fframweithiau, roedd y cyflogwyr yn cydnabod bod y Rhaglen yn galluogi i brentisiaid ddatblygu cyfres achrededig o sgiliau drwy hyfforddiant o safon uchel, gyda chymhorthdal, yn wahanol i hyfforddiant a ddatblygir o fewn y cwmni sydd yn aml yn gyfyngedig ei gwmpas ac a allai fod yn brin o strwythur a thrylwyrdd cymhwyster ffurfiol. I gyflogwyr, felly, roedd y Rhaglen Brentisiaethau'n cyflwyno cyfle iddyn nhw ddatblygu eu staff a hyrwyddo cynnydd o fewn y busnes.
- 6.48 Tynnodd nifer fach o gyflogwyr sylw at arwyddocâd y Rhaglen o ran gostwng eu costau llafur drwy alluogi iddyn nhw benderfynu a oedd prentis yn addas iddyn nhw cyn eu cyflogi ar gyflog llawn.
- 6.49 Bu rhai cyflogwyr hefyd yn trafod sut mae darparwyr (a'r Gwasanaeth Paru Prentisiaethau) yn ysgafnhau baich gweinyddol recriwtio a hyfforddi i gyflogwyr. Roedd hyn yn golygu bod prosesau recriwtio yn gofyn llawer llai o waith/adnoddau, er enghraifft, dim costau hysbysebu swyddi gwag yn uniongyrchol.
- 6.50 Pe na bai'r Rhaglen Brentisiaethau'n bodoli, roedd y mwyafrif o gyflogwyr yn teimlo y byddent wedi gallu canfod ffyrdd eraill o recriwtio a hyfforddi gweithwyr cyfredol a darpar weithwyr, er nad oedd unrhyw un o'r rheiny a gyfwelwyd yn y trafodaethau

ansoddol yn credu y byddai hyn yn opsiwn gwell. Byddent wedi defnyddio rhaglenni hyfforddi o fewn y cwmni i hyfforddi'r staff oedd ganddynt yn barod a recriwtiaid newydd, byddent wedi penodi pobl ifanc a'u rhoi'n bartneriaid i aelodau o'r staff oedd yn gwbl gymwysedig i gael profiad, neu byddent wedi amnewid prentisiaid gyda recriwiaid oedd â'r sgiliau.

- 6.51 Cefnogwyd canfyddiadau'r cyfweiliadau gyda chyflogwyr gan yr arolwg cyflogwyr. Fel y gwelir yn Ffigur 6.4, pe na byddai'r Rhaglen yn bodoli, dywedodd y cyflogwyr y byddent fwy na thebyg wedi hyfforddi neu recriwtio staff drwy ddulliau eraill (47%) neu wedi ceisio recriwtio pobl oedd â sgiliau yn barod (33%). Roedd cyflogwyr a ddefnyddiodd y Rhaglen i hyfforddi gweithwyr oedd ganddynt yn barod bron ddwywaith mor debygol â'r rheiny a recriwtiodd weithwyr newydd i gychwyn prentisiaeth, o ddweud y byddent wedi hyfforddi neu recriwtio'r un staff drwy ddull gwahanol (60% a 33% yn y drefn honno).

Ffigur 6.4: Y dulliau y byddai cyflogwyr wedi eu defnyddio i recriwtio staff newydd heb y Rhaglen Brentisiaethau (cymhellwyd)



Arolwg Cyflogwyr: B4. Pe na bai'r prentisiaethau wedi bod ar gael, pa rai o'r rhain fyddai'r mwyaf tebygol o ddigwydd yn eich barn chi? Fyddech chi wedi...[testun iteriad]. Ni ddangosir yr atebion 'Ddim yn gwybod'
Y sylfaen: Y cyflogwyr i gyd (396)

- 6.52 Roedd tystiolaeth o'r trafodaethau gyda phrentisiaid yn dangos bod cyflogwyr yn elwa o'r Rhaglen mewn ffyrdd eraill. Roedd y prentisiaid yn dweud yn aml iawn bod eu cyfranogaeth yn y Rhaglen wedi eu helpu i wella eu perfformiad yn eu swyddi a'u heffeithioldeb wrth wneud eu rolau, a fyddai yn y pen draw wedi gwneud busnesau'n

fwy cystadleuol ac a allai hefyd gefnogi cyflogwyr i ymdrin â phrinder sgiliau o fewn y busnes.

“Rydw i wedi edrych ar ôl dwy adran ar fy mhen fy hun ac rwy’n weithiwr da yn y warws. Gallaf yrru cerbyd fforch godi. Mae cymaint yn fwy o gyfleoedd wedi agor o fewn y sefydliad....mae’r ddwy adran rydw i’n edrych ar eu holau wedi gwella, maen nhw wedi gwella o ran gwerthiannau ac wedi gwella yn y ffordd y cânt eu rhedeg. Mae’r cwrs wedi chwarae rhan fawr yn hynny.”

Dysgwr

“Mae wedi gwneud fy rôl yn haws, fi oedd yr hyfforddwr ar gyfer dipyn go lew o bethau y mae’n rhaid i ni eu gwneud drwy gydol y flwyddyn felly bu [y brentisiaeth] o gymorth i mi i’m trefnu fy hun yn well.”

Dysgwr

- 6.53 Cafodd y canfyddiadau hyn eu cefnogi ymhellach gan Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru, a fu’n arolygu prentisiaid. Dywedodd y mwyafrif llethol (86%) o’r prentisiaid oedd mewn gwaith eu bod wedi gallu defnyddio’r sgiliau a ddysgwyd ar y cwrs, sy’n awgrymu bod cyflogwyr yn elwa o’r sgiliau a ddatblygwyd gan y prentisiaid.

Meysydd i’w gwella

- 6.54 Ymysg rhanddeiliaid a gymerodd ran mewn cyfweiliadau ansoddol, teimlwyd yn aml iawn bod effaith bosibl y Rhaglen ar gyflogwyr wedi ei gyfyngu gan y ffaith mai dim ond lleiafswm o gyflogwyr yng Nghymru sy’n ymwneud ag o³⁹. Cefnogwyd y farn hon mewn trafodaeth gyda’r darparwyr hyfforddiant, oedd hefyd yn cydnabod mai ychydig o gyflogwyr a gymerodd ran yn y Rhaglen. Ar yr un pryd, fel y trafodwyd ym Mhennod 4, mae darparwyr hyfforddiant yn ymgysylltu â chyflogwyr mewn amrywiaeth o ffyrdd ac yn darparu amrywiol wasanaethau iddyn nhw. Mae’n parhau’n aneglur i ba raddau mae’r darparwyr hyfforddiant yn eu gwaith pob dydd yn fodlon estyn allan i gyflogwyr gyda llai o ddiddordeb sydd ddim, er enghraifft, yn mynd i ffeiriau hyfforddiant. Yn aml iawn roedd y rhanddeiliaid a gyfwelwyd yn amheus i ba raddau yr oedd hyn yn digwydd. Weithiau roedd y darparwyr hyfforddiant a gyfwelwyd yn teimlo y byddai’n well gwneud gweithgareddau hyrwyddo ar lefel genedlaethol.

³⁹ Mae ystadegau Arolwg Safbwyntiau Cyflogwyr (2016) yn dangos bod 19% o gyflogwyr yn Lloegr yn rhedeg neu’n cynnig Prentisiaethau o’i gymharu â 15% yng Nghymru a’r Alban.

- 6.55 Fodd bynnag, roedd nifer o'r darparwyr hyfforddiant a gymerodd ran mewn cyfweiliadau ansoddol yn cydnabod bod cyflwyniad yr Ardoll Brentisiaethau wedi helpu i annog ymgysylltiad gan gyflogwyr, er y byddai hyn wrth gwrs ond yn effeithio ar gyflogwyr mawr sy'n talu'r ardoll.

"Mae'n bendant bod cyflogwyr yn awr yn fwy ymwybodol o lwybrau addysgol galwedigaethol a ddim yn ystyried, wyddoch chi, mai pynciau gradd yw'r unig gymhwyster."

Darparwr Hyfforddiant

- 6.56 Ni soniodd y rheiny a gyfwelwyd neu a atebodd yr arolwg mewn unrhyw gangen o'r ymchwil fawr ddim am ffyrdd eraill o wella effaith y Rhaglen ar gyflogwyr, i raddau mawr am fod y rheiny a gyfwelwyd yn teimlo bod y Rhaglen yn perfformio'n dda yn barod i'r cyflogwyr hynny sy'n ymwneud â hi. Un awgrym, gan gorff oedd yn cynrychioli cyflogwyr, oedd bod angen dull wedi ei arwain fwy gan y galw i ddarparu prentisiaethau, gyda'r "farchnad a busnes" yn hytrach na Llywodraeth Cymru yn penderfynu ar y meysydd, sectorau a sgiliau oedd i gael blaenoriaeth.

- 6.57 Yn ogystal, yn ystod trafodaethau, roedd rhai cyflogwyr yn atseinio rhwystredigaethau'r rhanddeiliaid, ac yn teimlo y gellid gwneud mwy i hysbysebu cyrsiau a'u gwneud nhw'n fwy apelgar i fyfyrwyr sy'n edrych ar ddewisiadau dysgu ôl-16.

Yn fy marn i, mwy o hysbysebu. Rydw i wedi bod yn llywodraethwr ysgol am 32 o flynyddoedd ac yn gadeirydd canolfan gymunedol a dw i'n nabad y bechgyn a'r merched ifanc yno, dydyn nhw'n gwybod dim byd am y prentisiaethau hyn a, chyn belled ag y maen nhw yn y cwestiwn, dydyn nhw ddim yn symud ymlaen.

Cyflogwr

Dw i ddim yn meddwl bod hwn yn cael ei ystyried fel opsiwn am fod llawer o oedolion ifanc yn dewis prifysgol dros brentisiaethau ac mae hynny'n anghywir yn fy meddwl i oherwydd... dydy'r system brifysgol ddim yn ddelfrydol i lawer o'r myfyrwyr yn fy marn i ac mae'n arwain at lawer o rwystredigaeth yn nes ymlaen.

Cyflogwr

- 6.58 Dywedodd eraill y gallai'r Rhaglen fod yn fwy effeithiol iddynt os bydden nhw'n gallu canfod yn well a oes gan brentisiaid sy'n mynd i mewn i fyd gwaith yr awydd i weithio yn y diwydiant. Roedden nhw'n awgrymu mai un ffordd o wneud hyn oedd cael cyfnod prawf neu wella'r prosesau recriwtio.

Diben y Rhaglen yw ceisio sicrhau eich bod yn cael pobl sydd eisiau cymryd diddordeb iawn yn y swydd, yn hytrach na phobl sy'n gwneud cais am unrhyw beth heb unrhyw syniad beth fydd yn eu wynebu nhw.

Cyflogwr

Cynlluniau'r cyflogwyr ar gyfer y dyfodol

- 6.59 Roedd y mwyafrif llethol (86%) o gyflogwyr a gymerodd ran yn yr arolwg cyflogwyr yn bwriadu parhau i gynnig prentisiaethau ac, o'r grŵp hwn, roedd bron i ddwy ran o dair (64%) yn bwriadu cynyddu eu cynnig (yn gyfatebol â 55% o'r holl gyflogwyr). Er nad oedd gwahaniaethau sylweddol fesul rhanbarth yn y tebygolrwydd o barhau i gynnig prentisiaethau, roedd cyflogwyr yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd (71%) yn llawer mwy tebygol na'r rheiny yn Nwyrain Cymru (57%) o ddweud eu bod yn debygol o gynyddu eu darpariaeth.
- 6.60 Gallai hyn adlewyrchu'r gwahaniaeth yn eu barn ynglŷn â pha mor gadarnhaol oedd effaith y Rhaglen ar eu busnes (82% yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd o'i gymharu â 76% ar gyfartaledd⁴⁰).
- 6.61 O'r lleiafswm (15%) o gyflogwyr nad oeddent yn debygol o barhau, neu gynyddu, eu cynnig prentisiaeth, y rheswm mwyaf cyffredin a roddwyd am hyn oedd maint y busnes (dywedodd 46% nad oeddent yn gallu cymryd prentisiaid yn y dyfodol, neu nad oeddent eu hangen). Roedd hyn fwy na thair gwaith yn fwy tebygol o gael ei grybwyll fel rheswm gan gyflogwyr nag ariannu (14%), ansawdd yr ymgeiswyr (10%) neu natur y busnes (10%).

Yr effaith ar sgiliau

Y llwyddiant i gyflawni targedau Gweithrediad Penodol ESF

- 6.62 O ran yr effaith gyffredinol yr anelwyd amdani, roedd y ddau weithrediad ESF yn y bôn yn amcannu i wella sgiliau yn y gweithlu ar ddwy lefel:
- **Amcan Penodol Un (AP1)** – Cynyddu lefelau sgiliau, gan gynnwys sgiliau sy'n berthnasol i waith, y rhai yn y gweithlu sydd â sgiliau isel os o gwbl, a
 - **Amcan Penodol Dau (AP2)** – Cynyddu nifer y bobl yn y gweithlu sydd â sgiliau technegol a phenodol i waith ar lefel ganolraddol ac uwch.

⁴⁰ Dim ond 74% o gyflogwyr yn Nwyrain Cymru oedd yn gadarnhaol am effaith y Rhaglen ar eu busnes, ond er bod hyn yn is na'r gyfran o gyflogwyr a ddywedodd yr un peth am Orllewin Cymru a'r Cymoedd (82%), nid oedd y gwahaniaeth hwn yn arwyddocaol yn ystadegol.

- 6.63 Yn gyffredinol, roedd cynulleidfaoedd allweddol (rhanddeiliaid, cyflogwyr a phrentisiaid) yn credu bod y Rhaglen Brentisiaethau wedi cael effeithiau cadarnhaol mewn perthynas â'r ddau amcan.
- 6.64 Roedd barn y rhanddeiliaid yn amrywio ynglŷn â pha un o'r ddau amcan oedd yn cael ei gyflawni'n fwyaf effeithiol; roedd rhai yn teimlo bod y gostyngiad mewn cyllido ar gyfer prentisiaethau Lefel 2 yn cyfaddawdu'r nod cyntaf, tra bo'r cynnydd ar yr ail wedi gwella'n amlwg ers 2015 gyda'r symudiad at brentisiaethau uwch a hyrwyddo prentisiaethau i ystod oedran ehangach o brentisiaid.
- 6.65 Roedd prentisiaid yn fwy tebygol o adrodd am y sgiliau meddal (cyfathrebu, dirprwyo, gwaith tîm, uchelgais) yr oeddent wedi eu dysgu yn ystod eu hamser ar y Rhaglen na'r sgiliau technegol, caled, penodol i swydd. Roedd datblygiad sgiliau technegol yn fwy tebygol o gael eu crybwyll gan brentisiaid ar lwybrau prentisiaeth traddodiadol megis gwaith coed a pheintio ac addurno.

Cyn i mi gychwyn yn y cwmni symud tŷ roeddwn i'n casáu mynd i'r gwaith; roeddwn i bob amser yn hwyr; nawr rydw i'n gynnwys a phrydlon bob amser...mae fy agwedd tuag at waith wedi mynd o sero i bymtheg...mae wedi rhoi egni newydd i mi.

Dysgwr

Pan gychwynais, roeddwn i'n weddol swil a ddoeddwn i ddim yn dweud llawer; wrth i'r misoedd fynd heibio tyfodd fy hyder...helpodd fi i siarad gyda chwsmeriaid ac ymateb yn y ffordd gywir.

Dysgwr

- 6.66 Yn ogystal, roedd y canlyniadau o Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru oedd yn holi prentisiaid yn awgrymu bod y Rhaglen yn cefnogi'r amcanion hyn mewn bywyd pob dydd. Dywedodd fwy nag wyth allan o ddeg prentis (82%) eu bod wedi dysgu sgiliau penodol i swydd oedd yn ymwneud â math arbennig o swydd o ganlyniad i'w cwrs.

Meysydd i'w gwella

- 6.67 Fel y trafodwyd eisoes, roedd rhai o'r cyflogwyr (16%) a gymerodd ran yn yr arolwg cyflogwyr yn teimlo bod yr hyfforddiant a roddwyd i'w prentisiaid yn gyffredinol yn rhy sylfaenol. Cafodd hyn ei gadarnhau gan rai o'r prentisiaid yn ystod trafodaethau ansoddol. Ymysg y prentisiaid oedd yn y swydd yn barod, roedd nifer ohonynt yn awgrymu eu bod wedi dysgu'r sgiliau yn barod drwy eu profiad blaenorol ac yn defnyddio'r Rhaglen i achredu sgiliau oedd ganddynt yn barod.

- 6.68 Gallai hyn, yn rhannol, esbonio pam fod rhai prentisiaid wedi cwestiynnu ychwanegolrwydd y fframweithiau (h.y. a oedd y brentisiaeth a wnaethant wedi adeiladu ar y sgiliau a'r wybodaeth oedd ganddynt yn barod).

Ddysgais i ddim byd nad oeddwn i wedi ei ddysgu'n barod mewn cyrsiau blaenorol a phethau felly. Nid yw [y brentisiaeth] wedi newid y ffordd rydw i'n gweithio mewn unrhyw ffordd....dydy e ddim wedi fy nghyflwyno i wneud unrhyw beth yn wahanol i'r hyn roeddwn i'n ei wneud yn barod.

Dysgwr

- 6.69 Roedd rhai o'r prentisiaid hyn, fodd bynnag, yn hapus bod y Rhaglen wedi cadarnhau eu gwybodaeth, ac roedd hyn wedi rhoi hyder iddynt. Roedden nhw hefyd yn teimlo ei bod hi'n beth ddefnyddiol ynddo'i hun i ennill cymhwyster oedd yn cydnabod y sgiliau oedd ganddynt yn barod.

Gwneud dysgu'n fwy hygyrch, a Ffyniant i Bawb

- 6.70 Gofynnwyd i randdeiliaid, cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant i ba raddau yr oedd y Rhaglen wedi gwneud dysgu'n hygyrch i drawstoriad ehangach o gymdeithas.
- 6.71 Roedd y rhanddeiliaid a gyfwelwyd yn teimlo bod y Rhaglen "ar y trywydd cywir" ond bod y data oedd ar gael yn gyfyngedig. Pan oedd y rhanddeiliaid yn teimlo eu bod yn gallu rhoi sylw ar hyn, roedd y sylw fel arfer am y cynnydd yn y gynrychiolaeth a gawsai pobl dros 50 oed yn y Rhaglen am eu bod yn cydnabod gwerth ehangu'r Rhaglen i gynnwys prentisiaethau lefel gradd. Roedd rhai cyflogwyr a rhanddeiliaid yn dadlau bod prentisiaethau yn opsiwn arall i gwrs gradd, heb y ddyled, ac y byddai felly'n apelio at groestoriad ehangach o gymdeithas:

Maen nhw [prentisiaethau] [ar gyfer] mwy na dim ond cael swydd a hyfforddi ar gyfer hynny. Maen nhw'n rhoi sgiliau sy'n para oes i chi ac sy'n rhoi posibiliadau ennill cyflog i chi a chael swydd heb y gost a ddaw gyda Phrifysgol.

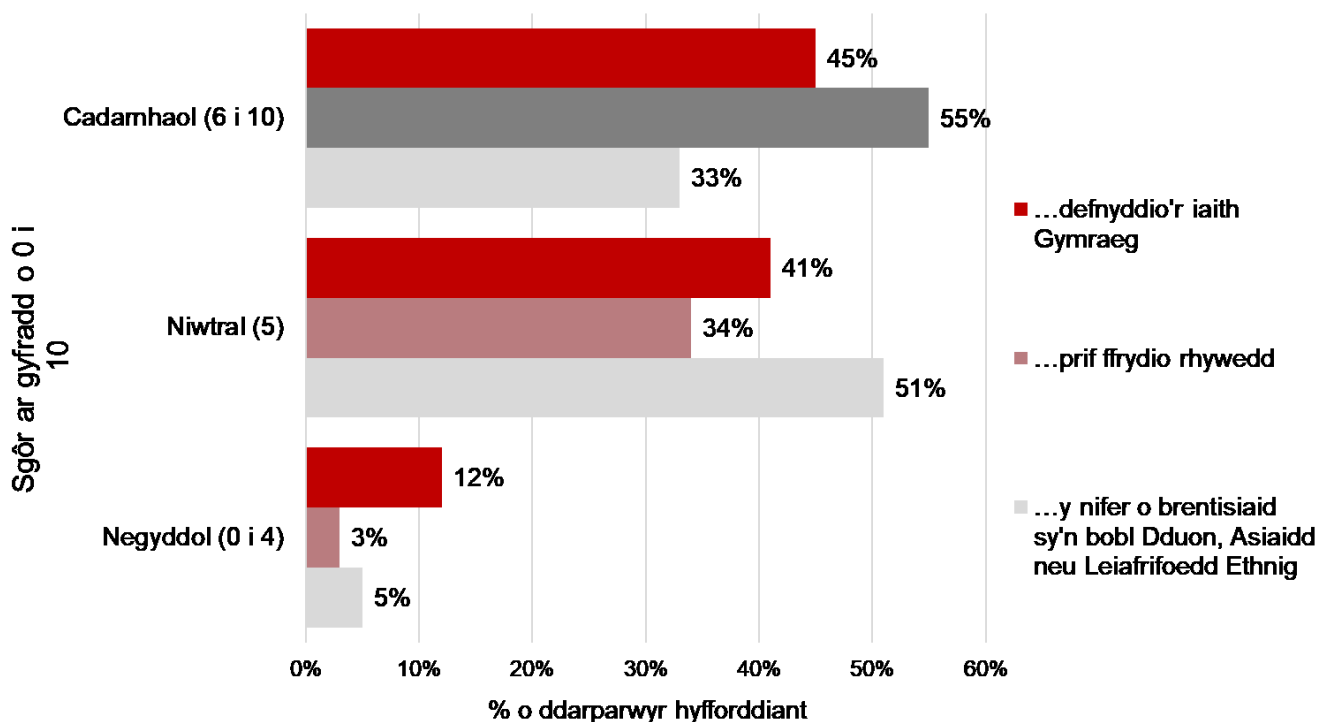
Rhanddeiliad

- 6.72 Dywedodd un darparwr a gyfwelwyd eu bod wedi gwneud ymdrechion penodol i recriwtio pobl ifanc o ardaloedd gwledig ac o gefndiroedd difreintiedig, lle'r oedd y cyfleoedd yn fwy cyfyngedig.
- 6.73 Ymysg y cyflogwyr a gyfwelwyd yn fanwl, roedd y mwyafrif yn teimlo bod y Rhaglen yn denu prentisiaid oedd ag ystod o alluoedd academiaidd, ond roedden nhw hefyd yn cydnabod, er bod y Rhaglen ei hun yn 'agored i bawb', bod recriwtiad o grwpiau

penodol yn gyfyngedig ac yn dibynnu'n drwm ar y diwydiant (h.y. roedd diwydiannau gwaith llaw traddodiadol megis adeiladu'n dal i gael trafferth penodi merched yn brentisiaid).

- 6.74 Yn yr arolwg o ddarparwyr, gofynnwyd i'r ymatebwyr a oedd y Rhaglen Brentisiaethau wedi effeithio ar y canlynol mewn ffordd gadarnhaol neu negyddol:
- Cynyddu'r defnydd o'r iaith Gymraeg yn y gweithle;
 - Hyrwyddo prif ffrydio'r rhywiau ymhob sector; a
 - Chynyddu'r gynrychiolaeth o grwpiau BAME ymysg y prentisiaid ar y Rhaglen.
- 6.75 Fel y gwelir yn Ffigur 6.5, roedd y darparwyr yn weddol gadarnhaol am gyfraniad y Rhaglen i wneud dysgu'n fwy hygyrch ymhob un o'r meysydd hyn, er mai gyda'r amcan BAME yr oeddent leiaf cadarnhaol, ac roeddent fwyaf cadarnhaol mewn perthynas â'r amcan i brif ffrydio'r rhywiau.

Ffigur 6.5: Barn y darparwyr hyfforddiant am rôl y Rhaglen Brentisiaeth mewn cynyddu neu hybu'r iaith Gymraeg, prif ffrydio'r rhywiau a niferoedd BAME



Arolwg y darparwyr: F1_X. Pa mor gadarnhaol neu negyddol fu effaith Rhaglen Brentisiaethau Cymru, yn eich barn chi, ers 2015 ar ...[testun iteriad]. Ni ddangosir yr ymatebion 'Ddim yn gwybod'.

Y sylfaen: Yr holl ddarparwyr (73)

- 6.76 Er bod nifer o ddarparwyr hyfforddiant yn credu bod y Rhaglen yn cael effaith gadarnhaol ar wneud dysgu'n hygyrch, a bod ystod ehangach o unigolion yn dysgu am y Rhaglen na chynt, teimlwyd yn aml iawn mai'r prif fan gwan oedd eu hyrwyddo i'r prentisiaid ac, yn bwysig iawn, i'w rhieni:

Mae'r Rhaglen Brentisiaethau'n cynnig cyfleoedd i bawb; rydw i'n gwir gredu hynny. Y cwbl sy'n rhaid ei wneud yw sicrhau bod pobl yn gwybod am y cyfleoedd hyn.

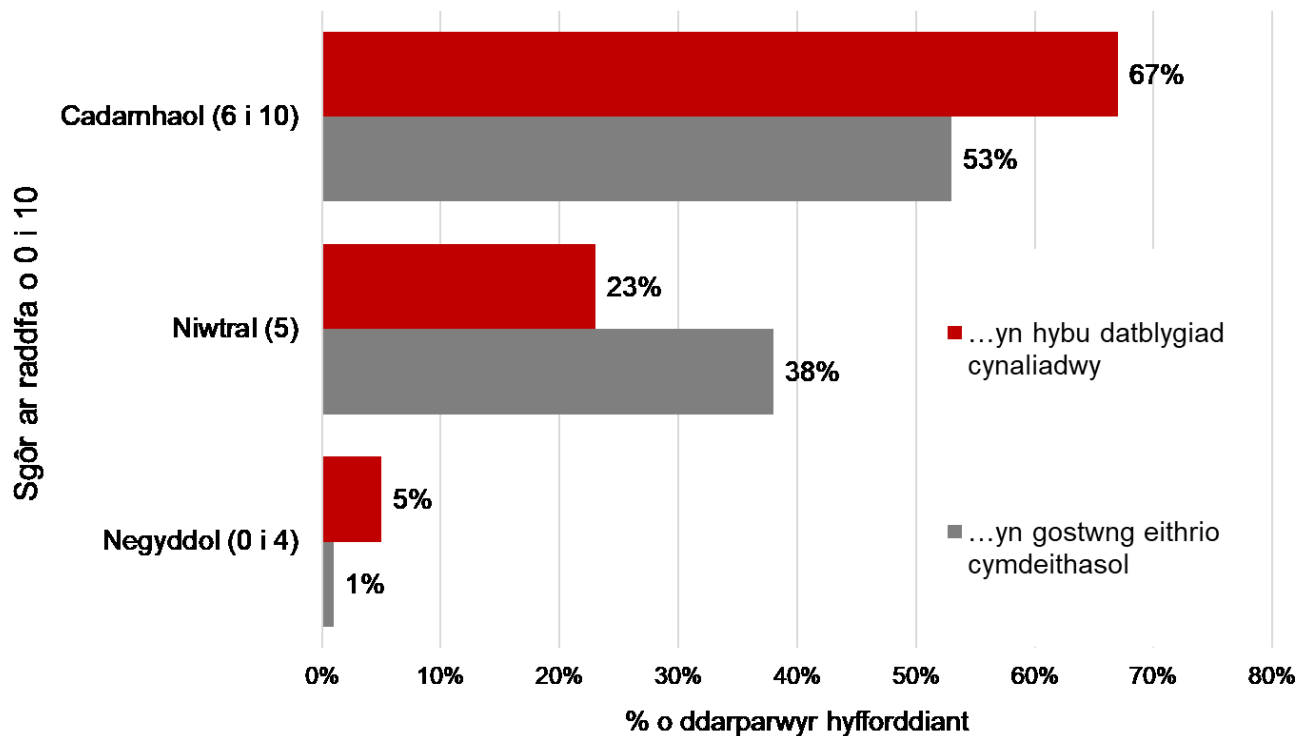
Darparwr Hyfforddiant

Datblygiad Cynaliadwy

- 6.77 Wrth ymdrin â datblygiad cynaliadwy yn y canllawiau i bynciau ac arolygon ar gyfer y prosiect hwn, gadawyd y diffiniad yn agored ac aeth y rhan fwyaf o'r atebwyr ati i ddehongli'r ymadrodd mewn perthynas â datblygiad *economaidd* cynaliadwy. Roedd y rhanddeiliaid o asiantaethau llywodraethol yn teimlo bod y model prentisiaethau'n cyfrannu at ddatblygiad cynaliadwy.
- 6.78 Am fod prentisiaid yn cyfrannu i economïau rhanbarthol drwy gyflogaeth tra'u bod yn dysgu, teimlwyd bod prentisiaethau'n gwneud cyfraniad mwy yn nhermau'r datblygiad cynaliadwy nag unigolion sy'n gwneud cwrs coleg neu radd llawn amser. Roedd rhanddeiliaid eraill yn teimlo bod y Rhaglen yn eu helpu nhw i roi stop ar yr allfudo gallu allan o Gymru, drwy roi swyddi cyflogedig i bobl a'u galluogi i gyfrannu i economi Cymru.
- 6.79 Ailadroddwyd y pwynt olaf yn y trafodaethau gyda'r cyflogwyr. Soniodd cwpwl o gyflogwyr am ganlyniadau cadarnhaol y Rhaglen ar ddatblygiad cynaliadwy yn nhermau eu heconomi lleol, gan awgrymu bod y Rhaglen yn debygol o olygu y bydd mwy o arian yn cael ei wario mewn ardaloedd lleol a bod pobl ifanc yn fwy tebygol o geisio a chanfod cyflogaeth yng Nghymru yn hytrach na symud allan o'r wlad i weithio.
- 6.80 Yn rhan o'r arolwg i ddarparwyr, gofynnwyd i ymatebwyr am eu barn ynglŷn â pha mor gadarnhaol neu negyddol oedd effaith y Rhaglen Brentisiaethau ar hybu datblygiad cynaliadwy ac, ar wahân, ar ostwng eithrio cymdeithasol.
- 6.81 Fel y gwelir yn Ffigur 6.6, roedd y darparwyr ar gyfartaledd yn fwy cadarnhaol am effaith y Rhaglen ar ddatblygiad cynaliadwy nag ar eithrio cymdeithasol. Dywedodd dwy ran o dair (67%) eu bod yn teimlo bod y Rhaglen wedi cael effaith gadarnhaol ar hybu datblygiad cynaliadwy, a dywedodd ychydig dros eu hanner (53%) bod y Rhaglen wedi bod yn gadarnhaol, yn eu barn nhw, o ran gostwng eithrio cymdeithasol⁴¹.

⁴¹ Nid oedd yr ymadrodd 'gostwng eithrio cymdeithasol' wedi ei ddifinio yn yr arolwg darparwyr – cafodd ei adael i'r darparwyr ei ddiffinio.

Ffigur 6.6: Barn y ddarparwyr hyfforddiant am rôl y Rhaglen Brentisiaethau o ran hyrwyddo datblygiad cynaliadwy a gostwng eithrio cymdeithasol



Arolwg y Ddarparwyr: F1_X: Pa mor gadarnhaol neu negyddol fu effaith Rhaglen Brentisiaethau Cymru, yn eich barn chi, ers 2015 ar ...[testun iteriad]. Ni ddangosir yr ymatebion 'Ddim yn gwybod'.

Y sylfaen: Yr holl ddarparwyr (73)

6.82 Roedd rhai o'r cyflogwyr a holwyd mewn cyfweiliadau manwl wedi sôn hefyd am fuddion y Rhaglen i economi ehangach Cymru. Drwy eu gwaith gyda phrentisiaid, oedd yn helpu'r prentisiaid i ychwanegu gwerth i fusnesau ledled y wlad yn eu barn nhw, roedd y cyflogwyr yn teimlo y byddai hyn yn creu cenedl fwy cystadleuol a ffyniannus:

Rydym yn hapus i wneud dim mwy na chynyddu'r capasiti sgiliau hwnnw... hyd yn oed os yw'n eu helpu nhw [y prentisiaid] gyda'r pethau y mae angen iddyn nhw ei wneud i gael lle mewn prifysgol; byddwn yn gwneud hynny i gyd dim ond yn rhan o fod yn gyflogwr yn yr ardal. Nid [yw hyn] o anghenraid [i gael prentisiaid] i ddod [i weithio] atom ni.

Cyflogwr

Ymdrin â Thlodi

- 6.83 Gofynnwyd i gynulleidfaoedd allweddol (cyflogwyr, darparwyr hyfforddiant a rhanddeiliaid) ystyried a oedd y Rhaglen wedi lleihau tlodi yng Nghymru. Yn gyffredinol, roedden nhw'n ailadrodd syniadau tebyg i'r rhai o'r blaen – roedd y bobl a gyfwelwyd yn teimlo bod gweithgareddau sy'n helpu i hyrwyddo dysgu a chyflogaeth yn debygol hefyd o ostwng tlodi, er eu bod yn cyfaddef nad oedd y barnau hyn wedi eu seilio ar ddata caled.
- 6.84 Fel arfer, roedd y cyflogwyr yn gadarnhaol am rôl y Rhaglen mewn ymdrin â thlodi, ar sail y ffaith ei bod yn gyfle i ennill cyflog na fyddent yn ei gael fel arall. Roedd y rhanddeiliaid yn fwy pragmatig ac yn cydnabod presenoldeb tlodi mewn gwaith.
- [Ar] lwybr prentisiaeth, mae dysgwr yn cychwyn ar isafswm cyflog y brentisiaeth, sy'n isel iawn. Mae rhai pobl sy'n byw ar eu pennau eu hunain yn annibynnol yn methu fforddio dod ar brentisiaeth mewn gwirionedd...Dydy e ddim yn talu [weithiau] i ddysgwr ddod ar brentisiaeth. Mae angen iddyn nhw edrych ar hyn ychydig yn fanylach.*

Cyflogwr

- 6.85 Roedd rhywfaint o dystiolaeth o'r trafodaethau â'r prentisiaid bod y Rhaglen yn helpu i ymdrin â thlodi cyn belled ag y bo wedi dod â gwaith llawn amser i brentisiaid a chodiad cyflog a swyddi mwy diogel i eraill. Yn wir, roedd bron i naw ymhob 10 (87%) o'r prentisiaid a gymerodd ran yn yr arolwg a oedd yn ddi-waith neu'n anweithgar cyn eu prentisiaeth mewn swydd chwe mis ar ôl cwblhau eu prentisiaeth. Mae hyn wedi ei gefnogi ymhellach gan ganlyniadau'r Dadansoddiad Budd a Chost yn gynharach yn y bennod.
- Wedi iddyn nhw ddweud wrthyf na allent fforddio fy ngholli a mod i'n un o'r gweithwyr gorau yn y siop, dw i'n meddwl bod fy swydd yn weddol ddiogel, mae [y brentisiaeth] wedi helpu.*

Dysgwyr

Crynodeb

Y mannau lle cafwyd yr effaith fwyaf

- 6.86 Yn gyffredinol, roedd y rhanddeiliaid a'r cyflogwyr yn teimlo bod prentisiaethau'n cael effaith gadarnhaol ar brentisiaid a chyflogwyr, mewn amrywiaeth o ffyrdd. Cafodd hyn ei gefnogi gan y dadansoddiad budd a chost sy'n defnyddio data am incwm a

chyflogaeth o'r Deilliannau Addysg Arhydol (LEO) oedd yn dangos cymhareb budd a chost gref ar gyfer y Rhaglen (1.48 i 1.59, yn dibynnu ar y tybiaethau a ddefnyddiwyd) o'i gymharu â'r ddarpariaeth nad yw'n brentisiaethau (y gwrthffeithiol), hyd yn oed ar orwel amser byr iawn (dwyllynedd). Roedd effeithiau'r Rhaglen yn ôl y dadansoddiad hwn yn cynnwys cynnydd o 29% yn y gyfradd mynediad i swyddi o'i gymharu â'r ddarpariaeth arall (y 'gwrthffeithiol') ac, yn y flwyddyn gyntaf ar ôl cwblhau, cynnydd o 119 o ddiwrnodau mewn cyflogaeth a £7,866 mewn enillion.

- 6.87 I'r cyflogwyr, y gallu i siapia prentisiaid i ateb eu hanghenion busnes newidiol ac ymdrin â'r bylchau sgiliau oedd effeithiau mwyaf cadarnhaol y Rhaglen. I'r prentisiaid, roedd yr effaith fwyaf yn ymwneud â gwell sgiliau a chyflogadwyedd, a oedd yn fuddiol i'w gyrfa ac i'r busnes yr oeddent wedi eu lleoli ynddo.
- 6.88 Er bod y cyflogwyr yn gallu meddwl am ddulliau eraill y gallent eu defnyddio os na fyddai'r Rhaglen yn bodoli, nid oedd unrhyw un ohonynt yn teimlo y byddai hynny'n opsiwn gwell, nid i'r cyflogwyr nac i'r prentis.
- 6.89 Roedd barn eang hefyd bod y Rhaglen wedi cael effaith gadarnhaol ar economi ehangach Cymru, o ran codi lefelau sgiliau pobl oedd â sgiliau isel neu ddim sgiliau o gwbl ac o ran cynyddu'r nifer o bobl yn y gweithlu oedd â sgiliau penodol i swydd, er bod rhanddeiliaid wedi ei chael hi'n anodd rhoi tystiolaeth o hyn mewn du a gwyn.

Meysydd lle gellid cynyddu'r effaith

- 6.90 Roedd barnau'n amrywio am wendidau'r Rhaglen o ran ei heffaith. Roedd rhai yn teimlo bod y gostyngiad mewn prentisiaethau Lefel 2 yn golygu y byddai llai o effaith wrth symud ymlaen ar y rheiny oedd heb lawer o sgiliau, neu oedd heb sgiliau o gwbl. Soniwyd am hyn yn arbennig gan gyflogwyr mewn diwydiannau oedd yn dibynnu ar lif cyson o brentisiaethau Lefel 2 neu ddarparwyr hyfforddiant oedd yn gweithio gyda'r diwydiannau hynny.
- 6.91 Cytunwyd yn eang bod hyrwyddo'r Rhaglen yn faes lle gellid sicrhau gwelliannau yn effaith y Rhaglen. Roedd nifer o'r ymatebwyr yn teimlo mai'r ffactor oedd yn cyfyngu ar y Rhaglen Brentisiaethau oedd, nid cymaint ei chynllun neu ei dulliau darparu, ond yr ymwybyddiaeth ohoni ymysg cyflogwyr a darpar recriwtiaid sydd wedyn yn effeithio ar ei gallu i sicrhau mwy o gyfranogaeth. Weithiau roedd y rhanddeiliaid yn teimlo bod darparwyr hyfforddiant yn perfformio'n wael yn y maes hwn; cytunodd y darparwyr hyfforddiant bod problem, ond roedden nhw'n teimlo weithiau y byddai'n well ymdrin â hyn ar lefel genedlaethol.

7. Casgliadau

- 7.1 Mae'r bennod hon yn casglu'r canfyddiadau a gyflwynwyd mewn penodau blaenorol at ei gilydd ac yn asesu i ba raddau y mae'r Rhaglen yn cael ei darparu fel y bwriadwyd ac yn cyflawni'r canlyniadau a ragwelwyd.

Y Model Rhesymeg

- 7.2 Defnyddiwyd Model Rhesymeg fel fframwaith arweiniol ar gyfer gwerthuso'r Rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru a oedd wedi ei gynhyrchu'n wreiddiol ar gyfer yr Adroddiad Interim i'r gwerthusiad hwn ac sy'n adeiladu ar y Ddamcaniaeth Newid a amlinellwyd yn yr Adroddiad Cychwynnol. Mae'r bennod hon yn defnyddio'r Model Rhesymeg i strwythuro casgliadau am lwyddiannau a gwendidau yn y Rhaglen ac yn dilyn hyn bydd argymhellion am welliannau yn y dyfodol.

Y Sefyllfa: Cynllun y Rhaglen

- 7.3 Roedd y nodau allweddol ar gyfer y Rhaglen Brentisiaethau yng Nghymru yn ymwneud â chyflawni gofynion y farchnad lafur yng Nghymru, tyfu'r economi mewn sectorau allweddol, ac ymdrin ag anghydraddoldeb a chefnogi pobl i gyflawni eu dyheadau. Canfu'r gwerthusiad bod dyluniad y Rhaglen yn ymdrin yn briodol â'r rhain. Mae disgrifiad mwy manwl am ddyluniad y Rhaglen a'r polisiau sy'n dylanwadu ar ei chynllun ym Mhennod 3, ond dyma'r prif bwyntiau:
- **Bydd swyddi yfory'n gofyn lefelau uwch o allu nag yn y gorffennol** ac mae hyn wedi derbyn sylw mewn mesurau i gymell darparwyr a chyflogwyr i wneud mwy o ddefnydd o Brentisiaethau Lefel 3 a Phrentisiaethau Uwch nag yn 2015.
 - Mae'r **prinder sgiliau mewn sectorau twf a'r categorïau swyddi sy'n datblygu** wedi derbyn sylw gan y ffocws cynyddol ar brentisiaethau sector STEM.
 - **Cyfranogaeth weddol isel gan bobl fanc 16 i 19 oed mewn prentisiaethau**; er bod cyflwyniad prentisiaethau pob oed yn ffafrio prentisiaid dros 19 oed, roedd y polisi'n rhagweld cynnydd yn y nifer absoliwt o brentisiaid 16 i 19 oed.
 - **Grwpiau cydraddoldeb heb eu cynrychioli'n ddigonol mewn prentisiaethau, a phresenoldeb stereoteipio rhywiau**; ymdriniwyd â hyn i

ryw raddau drwy wella'r wybodaeth i bawb, gwella mecanweithiau recriwtio prentisiaid i gyflogwyr, a gweithrediad mesurau sy'n gysylltiedig â themâu trawstoriadol WEFO. Cafwyd cynnydd ond gellid gwneud rhagor.

- **Ymrwymiad y llywodraeth i gyflawni 100,000 o brentisiaethau pob oed dros bum mlynedd**; ymdrinnir â hyn drwy roi cymhellion i gyflogwyr gynyddu recriwtiad prentisiaid, gan gynnwys drwy'r Ardoll Brentisiaethau yn ogystal â hyrwyddo darparwyr ac ymgyrchu ehangach.

Mewnbynnau a Gweithgareddau: Darparu a Gweithredu'r Rhaglen

Strwythurau Darparu

7.4 Mae darparu strwythurau priodol (goruchwyliaeth Llywodraeth Cymru a WEFO, Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, a darparu cyllid drwy gomisiynu) yn fewnbnw allweddol i'r Rhaglen Brentisiaethau. Yn gyffredinol, roedd y sylwadau am strwythurau gweinyddol y prentisiaethau'n gadarnhaol, er bod rhai eithriadau nodedig fel a ganlyn:

- **Roedd barn y cyflogwyr a'r dysgwyr yn gadarnhaol iawn** am gynllun cyffredinol y prentisiaethau o ran strwythur, hyd, darpariaeth y darparwr a darpariaeth cymwysterau achrededig, a'r teimlad bod dyluniad y Rhaglen yn addas i'w hanghenion.
- Roedd mwyafrif y darparwyr yn **teimlo bod y broses gomisiynu'n deg** er bod ganddynt amheuan am y dull. Yn eu barn hwy, er bod yr arfer o ddyfarnu contractau mawr unigol yn dod â rhai elfennau effeithlon, roedd hefyd yn creu risg sylweddol i ddarparwyr oedd yn dibynnu'n drwm ar incwm prentisiaeth, ac roedd rhai'n teimlo bod hyn yn rhoi darparwyr llai o dan anfantais.
- Roedd darparwyr a rhanddeiliaid yn gyffredinol yn teimlo bod y cyrff oedd yn cymryd rhan yn y ddarpariaeth Brentisiaethau'n cydweithio'n dda, a dywedwyd bod y **Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol yn perfformio'n dda**.
- Roedd y darparwyr yn **gadarnhaol iawn am weithrediad y polisi Prentisiaethau pob oed**, a dim ond 16% oedd yn gweld hyn yn anodd.
- Ystyriwyd bod **y symudiad tuag at STEM a Phrentisiaethau Lefel 3 neu Uwch** yn beth cadarnhaol, ond roedd busnesau nad oeddent yn cynnig pynciau STEM yn pryderu y gallai'r prentisiaethau yr oeddent yn eu cynnig golli eu blaenoriaeth.

7.5 Er bod y cyflogwyr a gyfwelwyd sy'n defnyddio prentisiaethau'n fodlon gyda darpariaeth y Rhaglen mewn termau cyffredinol, mae'n parhau'n wir mai lleiafswm o'r cyflogwyr yng Nghymru sy'n defnyddio prentisiaethau.

- **Roedd hi'n beth cyffredin i gyflogwyr ddweud mai'r unig ffynhonnell wybodaeth roedden nhw'n ei defnyddio i ganfod gwybodaeth am brentisiaethau oedd eu darparwr hyfforddiant.** Er bod y cyflogwyr yn ymddangos yn wybodus iawn am yr hyn oedd angen iddynt ei wneud i helpu eu prentisiaid cyfredol, roedd tystiolaeth o fylchau mewn gwybodaeth ymysg rhai cyflogwyr am yr ystod o brentisiaethau sydd ar gael, a chadarnhawyd hyn mewn cyfweiliadau gyda rhanddeiliaid.
- Roedd y darparwyr yn teimlo'n aml iawn y **dylai Llywodraeth Cymru wneud mwy ar lefel genedlaethol i hyrwyddo prentisiaethau** i'r holl gynulleidfaoedd. Ond, roedd rhai **rhanddeiliaid yn teimlo y dylai darparwyr gymryd mwy o gyfrifoldeb am hyrwyddo prentisiaethau**, ac y dylent wneud mwy i estyn allan at gyflogwyr a phrentisiaid.
- Mae'r Ardoll Brentisiaethau wedi bod yn **gymhelliant arwyddocaol i fwy o gyflogwyr mawr gyfranogi** yn y Rhaglen. Roedd rhai darparwyr yn teimlo bod y galw gan gyflogwyr oherwydd yr Ardoll wedi tynnu'n groes i flaenoriaethau ariannu Llywodraeth Cymru, gyda rhai cyflogwyr yn ceisio niferoedd mawr o brentisiaid Lefel 2 mewn pynciau nad ydynt yn bynciau STEM.

7.6 Er eu bod yn cytuno gyda'r amcanion tanategol, **teimlwyd gan fwyafrif yr ymatebwyr bod gweithrediad cymwysterau diwygiedig Sgiliau Hanfodol Cymru (ESW) yn wallus** a phennwyd hwn yn faes allweddol ar gyfer gwelliant. **Beirniadwyd gweithrediad cysylltiedig Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru (WEST) hefyd.** Roedd y feirniadaeth hon yn canolbwyntio ar waith gweinyddol ychwanegol oedd heb ei gynnwys yn y contractau ar y cam bidio, ac ar newidiadau i'r gofynion ar fyr rybudd.

7.7 Soniodd y prentisiaid hefyd bod angen astudio pynciau ESW yr oeddent yn gyfarwydd iawn â nhw yn barod, a hynny'n rhannol oherwydd y problemau a gawsai eu darparwyr gyda gwirio cymwysterau blaenorol eu dysgwyr. Yn anecdotaidd,

dywedodd y darparwyr bod hyn wedi arwain at gynnydd yn y cyfraddau oedd yn gadael yn fuan ymysg eu dysgwyr (am eu bod yn teimlo'n rhwystredig yn ail wneud gwersi).

Darparu prentisiaethau

7.8 Yn gyffredinol, roedd cyflogwyr a dysgwyr yn fodlon gyda darpariaeth ymarferol y prentisiaethau.

- **Ychydig iawn o bryderon y soniwyd amdanynt gan gyflogwyr prentisiaid ynglŷn ag argaeledd fframweithiau a lefelau addas**, neu ynglŷn â dyluniad y fframweithiau.
- **Roedd y cysylltiadau rhwng y cyflogwyr a'r darparwyr yn gryf**; roedd bron i dri chwarter y cyflogwyr yn ateb yn gadarnhaol am eu prif ddarparwr prentisiaethau.
- **Roedd gan randdeiliaid ac asiantaethau perthnasol i Lywodraeth Cymru a gyfwelwyd farnau cymysg am y darparwyr hyfforddiant**. Er bod y mwyafrif yn teimlo, ar y cyfan, bod y darparwyr hyfforddiant yn cyflawni anghenion y Rhaglen, roedd rhai yn credu bod ansawdd yr addysgu a'r ymgysylltiad â'r cyflogwyr yn anghyson ar draws y sylfaen darparwyr.
- **Yn gyffredinol, roedd y dysgwyr yn teimlo bod y darparwyr hyfforddiant yn eu cefnogi**, ond roedd rhai o'r prentisiaid a gyfwelwyd yn teimlo bod y gefnogaeth gan eu cyflogwyr wedi bod yn wael; gwelwyd bod hyn yn fwy cyffredin pan oedd y darparwr hyfforddiant wedi canfod y cyflogwr yn hytrach na bod y cyflogwr wedi cymryd y cam cyntaf i fod yn rhan o'r Rhaglen.
- Ymhob rhan o'r ymchwil croesawyd yr egwyddor o ddarparu prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog. Fodd bynnag, **roedd y darparwyr yn cael y ddarpariaeth yn heriol**; roedd llawer ohonynt yn teimlo bod y galw'n gyfyngedig gan y dysgwyr a'r cyflogwyr ac roedden nhw'n ei chael hi'n anodd canfod aseswyr a staff addysgu gyda'r sgiliau cywir oedd yn siarad Cymraeg. Roedd ymwybyddiaeth y cyflogwyr o fodolaeth opsiynau cyfrwng Cymraeg yn ymddangos yn wan.

Canlyniadau: Perfformiad y Rhaglen

7.9 Yn ystod y cam hwn o'r gwerthusiad cafwyd rhai newidiadau i feini prawf ESF ar gyfer cymhwysedd i dderbyn arian ar gyfer prentisiaid. Mae hyn yn golygu bod gwahaniaethau rhwng y ffigurau sydd wedi eu cynnwys yn yr adroddiad hwn a'r

rheiny yn yr adroddiad gwerthusiad interim⁴². Mae'r Rhaglen wedi perfformio'n dda mewn perthynas â'r rhan fwyaf o dargedau ESF; mae nifer y prentisiaid sy'n cychwyn o'r newydd yn ddigon uchel i weld cyflawni'r targed cyffredinol (o fwy na 11 y cant fel ydoedd ym mis Gorffennaf 2019), er bod hyn yn bennaf oherwydd perfformiad cryf Gweithrediad Penodol 2 (43 y cant yn uwch na'r targed). Mewn cymhariaeth, mae Gweithrediad Penodol 1 (sy'n canolbwyntio ar lefelau sgiliau is) yn is na'r targedau rhifol o bron i draean (31 y cant yn is na'r targed).

- 7.10 Cyflawnwyd a phasiwyd y targed ar gyfer cwblhau fframweithiau prentisiaethau'n llwyddiannus ar y lefel gyffredinol, gyda 81.1 y cant o gyfranogwyr yn cwblhau, er bod hyn yn is gyda'r Prentisiaethau Uwch (74.3 y cant).
- 7.11 Roedd bron i ddwy ran o dair o'r cyfranogwyr (63.8 y cant) wedi defnyddio cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru (sy'n cynnwys cyfathrebu, rhifedd a TGCh), ac mae hyn yn uwch na chyfradd targed ESF.
- 7.12 Gwelwyd ehangiad yn y cofrestriadau ar fframwaith Lefel 3, ac roedd targed ESF ar gyfer y gyfran o gofrestrïadau ar Lefel 4 neu'n uwch (10 y cant) wedi ei basio o gyfran sylweddol (22 y cant). Fodd bynnag, roedd y gyfranogaeth ar Lefel 4 neu'n uwch wedi gostwng dros y cyfnod 2015-19 (22 y cant, o'i gymharu â 31 y cant yn 2015/16). Mewn perthynas â chynnydd sgiliau, roedd y rhanddeiliaid a gyfwelwyd yn ystod y gwerthusiad yn awgrymu y gellid gwneud rhagor i hwyluso symudiad rhwng y lefelau prentisiaeth drwy'r llwybrau cynnydd sefydledig.
- 7.13 O ganlyniad i weithrediad y polisi Prentisiaethau Pob Oed i raddau mawr, cafwyd gostyngiad sylweddol yn y gyfran o ddysgwyr iau na 25 oed oedd yn gwneud prentisiaethau (o 61 y cant yn 2015/16 i 42 y cant yn 2018/19). Ond, hyd yn oed o ystyried y cynnydd o un flwyddyn i'r nesaf yn y ddarpariaeth brentisiaethau, cafwyd gostyngiad absoliwt yn y nifer o brentisiaid yn yr ystod oedran 19 i 24 oedd yn cychwyn prentisiaethau, ac mae'r nifer o bobl dan 19 wedi aros yn weddol sefydlog.
- 7.14 Llwyddwyd i ragori'n dda ar y targed ar gyfer recriwtio dysgwyr sy'n ferched ac sy'n gweithio'n rhan amser a chyfranogwyr gyda chyfrifoldebau gofal plant – roedd cyfrifoldebau gofal plant gan 13.1 y cant o holl gyfranogwyr y Rhaglen (o'i gymharu â tharged o 2.0 y cant); ac roedd 12.4 y cant yn ferched ac yn gweithio'n rhan amser (o'i gymharu â tharged o 0.5 y cant). Mae'n debyg bod hyn hefyd yn gysylltiedig â

⁴² Gweler <https://gov.wales/evaluation-apprenticeships-programme-interim-report>

chyflwyniad y Prentisiaethau Pob Oed, am fod prentisiaid hŷn yn fwy tebygol o fod yn perthyn i'r grwpiau hyn.

- 7.15 Mae'r Rhaglen yn perfformio'n dda hefyd mewn perthynas â chyfranogaeth grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol. Mae'r Rhaglen yn pasio ei targedau'n gyfforddus mewn perthynas â chyfranogaeth gan ddysgwyr hŷn⁴³ (2.3 y cant o'i gymharu â'r targed o 0.5 y cant) ac ar lefel genedlaethol ymysg dysgwyr BAME (4.8 o'i gymharu â'r targed o 2.2 y cant). Mae'r canfyddiadau hyn yn adlewyrchiad cadarnhaol o ddyluniad y polisi pob oedran a dyfodol y rhaglen.
- 7.16 Methwyd y targed o nifer fechan fodd bynnag ar gyfer y gyfran o ddysgwyr benywaidd ar y Rhaglen (54.8 o'i gymharu â'r targed o 56.0 y cant). Gallai hyn fod yn gysylltiedig â'r ffaith fod y targed hwn wedi mynd yn fwy heriol mewn perthynas â'r symudiad tuag at brentisiaethau sector STEM, sy'n dal i fod wedi'i ddominyddu gan ddynion, er bod dysgwyr sy'n ferched yn fwy tebygol ar y cyfan o gymryd Prentisiaethau Uwch, sydd hefyd yn flaenoriaeth polisi gan Lywodraeth Cymru. Er na welwyd tystiolaeth yn yr ymchwil hwn fod y Rhaglen Brentisiaethau'n gwaethygu'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau, mae'n gyfrwng y gellid ei ddefnyddio i fynd ati i ymdrin, o leiaf yn rhannol, â'r elfennau anghydbwys hyn. Mae anghydbwysedd rhwng y rhywiau o fewn meysydd pwnc penodol felly'n parhau'n faes lle dylid blaenoriaethu gweithredu pellach o fewn y Rhaglen Brentisiaethau.
- 7.17 Cyflawnwyd y targedau hefyd ar lefel genedlaethol ar gyfer darparu prentisiaethau cyfrwng Cymraeg a dwyieithog, ac mae'r ddarpariaeth yn arbennig o gryf mewn rhanbarthau lle mae'r iaith Gymraeg yn cael ei siarad yn eang yn barod.
- 7.18 Mae hi werth nodi y methwyd rhai targedau (dysgwyr BAME, prentisiaethau Cymraeg a dwyieithog) ar lefel ranbarthol. Fodd bynnag, y rheswm pennaf am hyn oedd bod y targedau wedi eu gosod ar lefel genedlaethol, heb ystyried yr amrywiaeth yn nodweddion demograffig y poblogaethau mewn gwahanol rannau o Gymru.

⁴³ Nid yw hyn wedi ei ddiffinio yn y defnydd gwybodaeth, ond tybir mai 55+ ydyw, yn unol â diffiniad ESF.

Canlyniadau: Effeithiau'r Rhaglen

Lefelau uwch o incwm a gostyngiad mewn tlodi

- 7.19 Roedd y rhan fwyaf o'r prentisiaid a holwyd yn Arolwg Cyfranogwyr ESF i Gymru yn teimlo bod eu sgiliau meddal a'u sgiliau technegol wedi gwella, bod ganddynt fwy o hyder a'u bod wedi gweld cynnydd yn eu gyrfaedd.
- 7.20 Mae'r asesiad o effaith gwrthffeithiol a wnaed ar gyfer yr astudiaeth hon yn awgrymu bod sail gadarn i ganfyddiadau'r prentisiaid. Canfu'r dadansoddiad hwn bod cwblhau fframwaith Prentisiaeth yn llwyddiannus yn cael effaith net sylweddol ar incwm y rhai a gwblhaodd; **amcangyfrifir bod y cynnydd yn enillion y rhai a gyfranogodd yn y Rhaglen Brentisiaethau, yn y flwyddyn ar ôl cwblhau'r Brentisiaeth, yn agos at £7,900.**
- 7.21 Gellir ystyried bod yr effaith gadarnhaol ar incwm yn gadarnhaol am ei fod yn ymwneud â thlodi, sy'n arbennig o berthnasol am fod nifer o ddarparwyr hyfforddiant wedi nodi bod prentisiaid yn aml yn dod o gefndiroedd llai breintiedig yn economaidd. Roedd mwy na hanner y darparwyr yn teimlo bod y Rhaglen yn mynd ati'n weithredol i ostwng eithrio cymdeithasol.

Hyrwyddo gweithlu medrus, ysbryd cystadleuol a buddsoddiad

- 7.22 Mae'r prentisiaethau sydd wedi'u hariannu gan ESF wedi darparu 17,950 o gychwyniadau prentisiaeth ar gyfartaledd bob blwyddyn dros gyfnod y Rhaglen. Roedd 81 y cant o'r rhain wedi arwain at brentisiaeth gyflawn gyda chymhwyster galwedigaethol yn gysylltiedig â hi. O ystyried bod y cyflogwyr a gyfwelwyd yn gyffredinol fodlon gyda'r cymwysterau a'r sgiliau a enillwyd o ganlyniad i brentisiaethau, mae'n amlwg bod prentisiaethau'n gwneud cyfraniad sylweddol i hyrwyddo gweithlu medrus.
- 7.23 Nod sylfaenol y ddau weithgaredd ESF yw gwella sgiliau yn y gweithlu ar ddwy lefel:
- **Amcan Penodol Un (AP1)** – Cynyddu lefelau sgiliau, gan gynnwys sgiliau sy'n berthnasol i waith, y rhai yn y gweithlu sydd â sgiliau isel os o gwbl, a
 - **Amcan Penodol Dau (AP2)** – Cynyddu nifer y bobl yn y gweithlu sydd â sgiliau technegol a phenodol i waith ar lefel ganolraddol ac uwch.
- 7.24 O'r ddau yma, mae'n ymddangos yn debygol bod AP2 yn cael ei gyflawni'n fwy effeithiol, gydag AP1 yn gweld niferoedd is o brentisiaethau nag y bwriadwyd yn wreiddiol, oherwydd symudiad ffocws y Rhaglen Brentisiaethau tuag at Brentisiaethau Uwch, a chyflwyniad y Prentisiaethau Pob Oed. Dywedodd rhai

darparwyr a chyflogwyr bod y gostyngiad yn yr ariannu ar gyfer prentisiaethau Lefel 2 yn golygu y byddai llai o effaith wrth symud ymlaen ar y rheiny heb fawr sgiliau neu ddim sgiliau o gwbl.

- 7.25 Mewn perthynas â'r effaith ar allu cystadleuol a buddsoddiad yng Nghymru, canfu'r dadansoddiad budd a chost a wnaed ar gyfer yr astudiaeth hon Gymhareb Budd:Cost rhwng 2.37 a 2.55 dros gyfnod o bum mlynedd, gan gefnogi'r farn bod y Rhaglen Brentisiaethau'n dod â buddion economaidd sylweddol i Gymru yn gryf iawn. Rhoddodd y cyflogwyr farn gadarnhaol iawn am effaith economaidd y Prentisiaethau ar eu busnesau eu hunain, a dim ond ychydig bach yn llai cadarnhaol am yr effaith ar eu sectorau diwydiannol ehangach.
- 7.26 Mae rhywfaint o dystiolaeth ansoddol i awgrymu y byddai cyflogwyr, pe na bai'r fath beth â Rhaglen Brentisiaethau, wedi canfod hyfforddiant i'w staff mewn ffyrdd eraill ond eu bod yn teimlo bod y Rhaglen Brentisiaethau'n darparu ffordd well o wneud hynny. Mae hyn yn awgrymu y gellid disgwyl yn rhesymol i raglen brentisiaethau yn y dyfodol ofyn am gyd-ariannu neu gyfraniad gan y cyflogwr, er mwyn sicrhau'r gwerth mwyaf o fuddsoddiad y llywodraeth.

Hyrwyddo iaith Gymraeg sy'n ffynnu

- 7.27 Llwyddodd y Rhaglen i gyflawni a rhagori ar ei thargedau mewn perthynas â darpariaeth cyfrwng Cymraeg a dwyieithog. Yn gyffredinol, roedd y ddarpariaeth o'r math hwn mewn ardaloedd daearyddol lle defnyddid lefel uchel o Gymraeg. Mae tystiolaeth i ddangos y gallai'r Rhaglen gyfrannu mwy yn y maes hwn.
- 7.28 Er bod yr holl grwpiau a gyfwelwyd yn gefnogol o brentisiaethau dwyieithog a chyfrwng Cymraeg mewn egwyddor, cafodd y darparwyr anawsterau sylweddol wrth geisio eu darparu. Roedd y rhain yn ymwneud yn arbennig ag anawsterau recriwtio staff hyfforddi ac aseswyr oedd â'r sgiliau addas a gwybodaeth o'r iaith Gymraeg. Roedd llawer o ddarparwyr yn credu bod y galw'n isel; ond, mae'r ymchwil hwn yn awgrymu mai nifer gweddol fach o gyflogwyr oedd yn ymwybodol bod y math hwn o Brentisiaeth ar gael.

Gostyngiad mewn anghydraddoldeb ar sail rhyw, ethnigrwydd ac anabledd

- 7.29 Roedd y mwyafrif o'r darparwyr yn credu bod y Rhaglen yn hyrwyddo prif ffyrddio'r rhywiau (55%), roedd llawer mwy yn credu ei bod yn hyrwyddo cynnydd mewn cyfranogaeth gan Bobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) (33%). Er bod y Rhaglen wedi cyflawni neu wedi dod yn agos at gyflawni'r holl dargedau amrywiaeth,

a bod y darparwyr yn teimlo bod y Rhaglen wedi gwneud ymdrechion go iawn i ostwng anghydraddoldeb rhwng y rhywiau, roedd llawer o randdeiliaid yn teimlo y gellid gwneud rhagor. Er nad yw'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau yn y ddarpariaeth Brentisiaethau gyfan yn fawr, mae hynny'n wahanol ar lefel y sectorau. Roedd cyflogwyr unigol yn tueddu i feio'r elfennau anghybwys hyn ar natur eu sector – ffactor oedd y tu hwnt i'w rheolaeth i raddau mawr yn eu barn hwy.

- 7.30 Roedd hyn yn cysylltu â phryderon ehangach nad oedd ymdrechion digonol i hyrwyddo prentisiaethau i ddysgwyr a chyflogwyr. Roedd llawer o ddarparwyr yn teimlo y byddai hyrwyddo'r Prentisiaethau'n helpu i ehangu eu hapêl y tu hwnt i'r cyflogwyr a'r grwpiau hynny o ddysgwyr oedd yn cymryd rhan yn y Rhaglen yn barod, gan gynyddu nifer ac amrywiaeth y prentisiaid.

8. Argymhellion

- 8.1 Canfu'r gwerthusiad gryfderau clir yng nghynllun a darpariaeth Rhaglen Brentisiaethau 2015-19, oedd wedi arwain at gymhareb dda rhwng y gost a'r budd, buddion cryf i ddysgwyr a chyflogwyr fel ei gilydd, a pherfformiad cryf yn erbyn y mwyafrif o dargedau ESF. Canfu'r gwerthusiad hefyd nifer o argymhellion ar gyfer gwella. Mae'r argymhellion a wneir yn yr adroddiad hwn yn adlewyrchu'r canfyddiadau a gyflwynwyd yn yr adroddiad ar yr adeg y gwnaed yr ymchwil. O ystyried bod amser wedi pasio rhwng dechrau'r ymchwil cynradd a'r adroddiad terfynol, mae nifer o'r argymhellion hyn wedi eu gweithredu'n barod, nid yw eraill yn berthnasol ar adeg cyhoeddi hwn neu maent wedi cael eu gwrthod. Mae ymarfer caffael ar gyfer y fframwaith Prentisiaethau newydd ar waith ar hyn o bryd.

Cynllun: Capió Lefel 2 a'r Galw gan Gyflogwyr

- 8.2 Gwelwyd bod tensiwn rhwng detholiad y cyflogwyr o fframweithiau prentisiaeth a anogir gan yr Ardoll Brentisiaethau, a gwithiad Llywodraeth Cymru am Brentisiaethau Lefel Uwch a STEM. Roedd y darparwyr yn ansicr sut i ymdrin â sefyllfaoedd lle'r oedd cyflogwyr yn ceisio cyrsiau Lefel 2 lle'r oedd y cyllido wedi'i gapio, a byddai'n fuddiol i Lywodraeth Cymru roi arweiniad iddynt ar y mater hwn.

Cynllun: Capió Lefel 2 a Llwybrau Cynnydd

- 8.3 Roedd y darparwyr yn bryderus hefyd bod capio'r arian ar gyfer cyrsiau Lefel 2 yn rhwystro rhai dysgwyr, gan eu gadael nhw heb lwybr at brentisiaeth Lefel 3. Nid yw'r rheiny sy'n bwriadu symud ymlaen i Lefel 3 yn atebol i gapio ariannol, ond mae'r lefel o ymrwymiad sy'n ofynnol gan gyflogwyr a phrentisiaid i fanteisio ar yr eithriad hwn i'r capio ariannol wedi golygu bod y darparwyr a gyfwelwyd heb wneud defnydd mawr ohono. O ystyried y gostyngiad mewn cyfranogaeth ymysg dysgwyr ifanc a amlinellwyd ym Mhennod 5 yr adroddiad hwn, a'r nifer rhy fychan o gychwyniadau prentisiaeth yng Ngweithrediad Penodol 1, efallai bod angen i Lywodraeth Cymru fireinio ac egluro'r trefniant hwn, mewn ymgynghoriad â darparwyr hyfforddiant a/neu eu cynrychiolwyr.

Cynllun: Hyblygrwydd Comisiynu

- 8.4 Mae rhai darparwyr Prentisiaethau'n hynod o ddibynnol ar yr incwm o brentisiaethau, gan olygu bod proses dendro lle ceir 'y cyfan neu ddim un' yn un risg uchel i'r sefydliadau hyn. Roedd gan ddarparwyr llwyddiannus bryderon am y newid yn y gofynion ar ôl y comisiynu oedd yn ychwanegu costau nad oeddent wedi eu

rhagweld. Felly, wrth symud ymlaen, mae angen cyfathrebu newidiadau i ofynion mor gynnar ag sy'n bosibl a dylid sylweddoli a chymryd i ystyriaeth yn llawn beth fydd effaith y newidiadau ar ddarparwyr er mwyn gostwng y risg o ostyngiad yng ngallu'r darparwyr i ddarparu.

Cynllun: ESW a WEST

- 8.5 Roedd y darparwyr yn cael trafferthion gweithredu ESW (Sgiliau Hanfodol Cymru) a WEST (Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru). Roedden nhw hefyd yn gobeithio gwneud trosglwyddiad mwy estynedig i ddulliau digidol o gadw cofnodion mewn perthynas â Phrentisiaethau. Efallai y byddai'n ddefnyddiol i Lywodraeth Cymru adolygu cynllun yr elfennau hyn yn y Rhaglen gyda'r bwriad o ostwng y baich ar ddarparwyr.

Cynllun: Targedau ESF

- 8.6 Roedd gan dargedau ESF nifer o wendidau o ran asesu perfformiad y Rhaglen Brentisiaethau, a byddai'n ddefnyddiol i'r rhain dderbyn sylw mewn rhaglenni yn y dyfodol:
- **Methiant i addasu'n rhanbarthol i gyd-fynd â'r ddemograffeg** sy'n golygu (er enghraifft) nad oedd y targedau ar gyfer cyfranogaeth pobl BME yn heriol mewn rhanbarthau lle'r oedd y boblogaeth BME yn uchel, ond roeddent yn afresymol o uchel mewn rhanbarthau lle'r oedd y boblogaeth BME yn isel.
 - **Methiant i ddiweddarau dros amser i gyfateb â newid mewn polisi** sy'n golygu nad oedd y targedau'n rhoi ystyriaeth i'r Rhaglen Brentisiaethau Pob Oed ac felly nad oedd modd cyflawni rhai o'r targedau oedd wedi eu seilio ar ganrannau (e.e. y canran o ddysgwyr iau) hyd yn oed os oedd niferoedd y dysgwyr iau yn cynyddu'n gyflym.
 - **Targedau mwy uchelgeisiol ar gyfer rhai agweddau** sy'n golygu bod y targedau yr oedd y Rhaglen yn rhagori arnynt o nifer dda (megis prentisiaid benywaidd rhan amser, a phrentisiaid gyda chyfrifoldebau gofal plant) yn dechrau adlewyrchu'r cofrestriadau uchel ymysg y grwpiau hyn.
- 8.7 Dylai'r gwaith o osod targedau ar gyfer y rhaglen yn y dyfodol ddefnyddio targedau rhifol yn hytrach na chanrannau lle mae'r targedau'n ymwneud â darpariaeth gyflawn math penodol o brentisiaeth, oherwydd gallai cyflwyno polisïau sy'n cystadlu (e.e. y Prentisiaethau Pob Oed) guddio gwir lefel y cynnydd a wneir ar dargedau penodol.

Dylai targedau cydraddoldeb sydd wedi eu seilio ar ganrannau ddefnyddio gwybodaeth ddemograffig ranbarthol, yn hytrach na chyfartaleddau cenedlaethol.

Gweithrediad: Ymwybyddiaeth y cyflogwyr

- 8.8 Mewn gwirionedd, mae'r defnydd o brentisiaethau wedi ei gyfyngu i gyfran fach o gyflogwyr yng Nghymru. Mae cynyddu cyfranogaeth y cyflogwyr yn arbennig o bwysig er mwyn hyrwyddo prentisiaethau Lefel Uwch sydd, er eu bod ar y trywydd cywir i daro'r targed, heb ddangos y cynnydd dros amser mewn cofrestriadau a ragwelwyd gan Lywodraeth Cymru.
- 8.9 Roedd y rhanddeiliaid yn teimlo bod angen i ddarparwyr wneud mwy o ymdrech i ymgysylltu â chyflogwyr y tu allan i'w cwsmeriaid rheolaidd. Roedd y darparwyr yn teimlo bod angen i Lywodraeth Cymru wneud mwy o ymdrech i hyrwyddo Prentisiaethau i gyflogwyr oedd heb ddangos diddordeb ynddynt hyd yma. Byddai'r ddau beth yma'n dda i gynyddu cyfranogaeth y cyflogwyr yn y cynllun, ac mae hyn yn awgrymu bod angen strategaeth wedi'i chydlynu i hybu Prentisiaethau i'r mwyafrif o gyflogwyr yng Nghymru sydd heb ymddiddori yn y Rhaglen eto.

Gweithrediad: Darpariaeth cyfrwng Cymraeg

- 8.10 Er bod y Rhaglen wedi cyflawni'r targedau o ran yr iaith Gymraeg ar y brif lefel, amlinellodd y darparwyr yr anawsterau a gawsent o ran canfod staff gyda'r sgiliau addas, yr wybodaeth dechnegol arbenigol a allai fod yn ofynnol *ac hefyd* y sgiliau iaith Gymraeg. Mae'r ymchwili yn awgrymu mai dyma'r prif rwystr i ehangiad.
- 8.11 Yn gysylltiedig â'r ymgysylltiad isel â chyflogwyr, os bydd y darparwyr yn teimlo bod y galw am brentisiaethau Cymraeg yn isel, ni fydd cymaint o gymhellant i fuddsoddi mewn addysg ieithyddol i'r staff, neu gyflogau uwch i staff sydd â sgiliau Cymraeg. Felly, gellid canolbwyntio ymdrechion ar sicrhau bod cyflogwyr yn ymwybodol o brentisiaethau cyfrwng Cymraeg er mwyn cynyddu faint o gyflogwyr sy'n eu cymryd nhw, fel yr amlinellwyd uchod.

Gweithrediad: Anghydbwysedd rhwng y rhywiau

- 8.12 Mae cyfranogaeth merched mewn Prentisiaethau yn arbennig o wan yn y pynciau STEM ac yn y sector Adeiladu. Soniodd y cyflogwyr a'r darparwyr fel ei gilydd mai'r rheswm am hyn i raddau mawr yw dosbarthiad y ceisiadau a dderbynir gan ddarpar ddysgwyr. Byddai hyn yn awgrymu mai'r lle gorau i ganolbwyntio ymdrech yw ar lefel ysgol, i geisio hyrwyddo'r mathau hyn o alwedigaethau i ddysgwyr sy'n ferched. Efallai mai'r ffordd orau o ddarparu hyn yw wedi ei gyfuno gydag ymdrechion

ehangach i ostwng anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y galwedigaethau hyn, er enghraifft drwy weithio gyda Chynghorau Sgiliau Sector - mae gan y darparwyr hyfforddiant berthynas weithio dda gyda'r cynghorau hyn yn barod medden nhw.

- 8.13 Ar y llaw arall, mae'r gyfranogaeth gan ddynion yn brin mewn prentisiaethau yn y sector Manwerthu ac Addysg, ac ar lefelau uwch. Er bod cyfranogaeth gan ddynion yn cael ei annog yn yr ysgol ar ddull tebyg i hwnnw a amlinellwyd uchod, mae hyn yn awgrymu bod angen hyrwyddo Prentisiaethau Uwch, a'r symudiad o Lefel 3 i Lefel 4 hefyd, i ddarpar ddysgwyr gwrywaidd a'u cyflogwyr.

Atodiad A – Model Rhesymeg y Rhaglen Brentisiaethau

Y Sefyllfa	Mewnbynnau	Gweithgareddau	Allbynnau	Canlyniadau	Effeithiau
Bydd swyddi yfory'n gofyn am lefelau uwch o allu nag yn y gorffennol	Goruchwyliaeth a rôl gynghori gan Lywodraeth Cymru a WEFO	Gweithio gyda chyflogwyr (yn cynnwys yr hunangyflogedig) i'w hannog i gynnig cyfleoedd prentisiaeth newydd	Cynnydd o ran sgiliau: 100% o'r cyfranogwyr heb unrhyw sgiliau, neu sgiliau isel, yn mynd ar hyfforddiant Lefel 2 (Prentisiaeth Sylfaen) 90% o'r cyfranogwyr gyda Lefel 2 yn barod yn mynd i mewn i hyfforddiant Lefel 3 (Prentisiaeth) 10% o gyfranogwyr gyda Lefel 3 yn barod yn mynd i mewn i hyfforddiant Lefel 4 (Prentisiaeth Uwch)	Gwell trosglwyddiadau o addysg i gyflogaeth o ansawdd da	Gweithlu medrus gyda sgiliau technegol a sgiliau penodol i swydd ar lefel ganolradd ac uwch mewn categorïau o swyddi a sectorau twf sy'n datblygu
Prinder sgiliau mewn categorïau o swyddi a sectorau twf sy'n datblygu	Rôl gynghori strategol y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, Bwrdd Cyflogaeth a Sgiliau Cymru	Gwneud asesiadau cychwynnol, yn cynnwys asesiadau o ddysgu blaenorol ac o sgiliau sylfaenol	Cyfrangaeth grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol: 56% o gyfranogwyr benywaidd 0.5% o gyfranogwyr hŷn 2.2% o gyfranogwyr BAME 6.3% o gyfranogwyr gydag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio	Llai o rwystrau i (ail) ymgysylltu â gwaith a dysgu	Iaith Gymraeg ffyniannus – miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050
Cyfrangaeth weddol isel gan bobl ifanc 16 i 19 oed mewn Prentisiaethau	Ariannu rhaglenni sy'n cynnwys cyllid gan Lywodraeth Cymru, ESF ac ariannu cyfatebol	Trafod opsiynau fframwaith sy'n gysylltiedig â rolau swyddi'r dysgwyr a'u haddasrwydd	Prentisiaethau ar gyfer ymadawyr addysg: 90% o brentisiaid dan 25 oed	Gwell cyfleoedd i unigolion barhau i ddysgu drwy gyfrwng y Gymraeg	Lefelau uwch o incwm/llai o dlodi i unigolion
Grwpiau cydraddoldeb heb eu cynrychioli'n ddigonol mewn Prentisiaethau, stereoteipio'r rhywiau	Sicrhau ansawdd drwy Fframwaith Ansawdd, system arolwg Estyn, Trefn Lywodraethu ac Archwiliad y Darparwydd, ac Adroddiadau Hunanasesu blynyddol y darparwr	Gwneud asesiadau iechyd a diogelwch	Cyfleoedd gweithio hyblyg: 2% o gyfranogwyr gyda chyfrifoldebau gofal plant 0.5% o gyfranogwyr yn ferched ac yn gweithio'n rhan amser	Gwell mynediad i brentisiaethau ar gyfer pob oedran	Economi yng Nghymru sy'n gystadleuol yn fyd-eang
Ymrwymiad y Llywodraeth i gyflawni 100,000 o Brentisiaethau pob oed dros bum mlynedd	Casglu data gan LLWR, adroddiadau EDMS	Gweithredu'r broses achredu cymwysterau, sy'n cynnwys asesiadau yn y gwaith, i safon ddiwydiannol ddiffiniedig	Cymwysterau: 80% o gyfranogwyr yn cyflawni cymhwyster o fewn oes y gweithrediadau ESF	Gwell diogelwch ariannol i unigolion a gwell gallu ganddynt i ennill cyflog da	Mwy o fuddsoddiad gan fusnesau yng Nghymru
	Mewnbynnau darparu sy'n cynnwys gweithio mewn partneriaeth, gwybodaeth leol ac arbenigedd partneriaid darparu, seilwaith sy'n bodoli'n barod i gynnal y ddarpariaeth a chyfraniadau 'anariannol'	Trefnu neu ddarparu gwybodaeth dechnegol danategol i'r dysgwyr (tystysgrifau technegol / cyrsiau coleg – fel sy'n ofynnol gan fframwaith prentisiaeth unigol)	Cyflawniadau: 80% o ymadawyr yn cwblhau'r fframwaith prentisiaeth llawn	Gwell iechyd a lles	Llai o anghydraddoldeb ar sail rhyw, ethnigrwydd, anabledd
	Hyrwyddwr Cydraddoldeb, Hyrwyddwr y Gymraeg	Darparu cymwysterau Sgiliau Hanfodol Cymru (fel sy'n ofynnol gan y fframwaith) yn cynnwys cyfathrebu, rhifedd a TGCh		Mwy o ymgysylltiad gan gyflogwyr mewn prentisiaethau	
	Rhwydwaith o ddarparwyr hyfforddiant	Cefnogi prentisiaid hyd nes byddent yn cwblhau a sicrhau yr ystyrir opsiynau'r cam nesaf		Mwy o gyfrangaeth gan gyflogwyr yn y gwaith o siapia eu dysgu i ddiwallu eu hanghenion	
				Cydweithrediad rhanbarthol cryf ar draws y sefydliadau dysgu, darparwyr hyfforddiant a darpariaethau dysgu o bell.	

Atodiad B – Cyfrifo'r targedau

Yr hyn a Gynhwyswyd ac a Eithriwyd yn Gyffredinol

Mae'r holl brentisiaethau'n gymwys i dderbyn ariannu ESF, yn AP 1 neu AP2. Nid yw'r prentisiaethau nad ydynt yn gymwys wedi eu cynnwys mewn unrhyw ddata a ddangosir heblaw ei fod yn datgan hynny (e.e. at ddibenion beirniadu cynnydd tuag at amcanion cyffredinol LIC, yn hytrach na thargedau ESF).

Rydym yn defnyddio'r cyfnod amser yr ymdrinnir ag o yn y dyfyniad LLWR/EDMS a anfonwyd atom ar gyfer y targedau cyffredinol (Ebrill 2015 - Gorffennaf 2019). I gymharu o flwyddyn i flwyddyn, dangosir data ar gyfer y blynyddoedd Ebrill i Fawrth yn gorffen yn 2019; mae amrywiad tymhorol yn golygu y byddai'n gamarweiniol dangos data ar gyfer y rhan hwyrach o 2019. Nid yw'r data ar gyfer Ionawr - Mawrth 2015 ar gael, ac felly mae'r targedau ar gyfer y niferoedd absoliwt o brentisiaethau wedi eu haddasu i eithrio'r cyfnod hwn, fel y disgrifiwyd ym mhrif destun yr adroddiad (ym Mhennod 5).

Mae cyfrifiadau targed ESF yn cynnwys prentisiaid oedd ar y Rhaglen ar 31 Rhagfyr, y diwrnod cyn i'r Rhaglen gychwyn, fel y nodwyd yng Nghynlluniau Busnes ESF.

Mae'r data'n cynnwys nifer fechan o ymatebwyr nad oeddent yn byw yng Nghymru cyn eu prentisiaeth (a grŵp bach pellach heb god post sy'n debygol o fod – yn ôl teitl y brentisiaeth – ar y môr).

Fodd bynnag, mae'r holl brentisiaethau'n digwydd gyda chyflogwyr sydd wedi eu lleoli yng Nghymru.

Cyfrifwyd y cynnydd a wnaed tuag at gyflawni'r targedau rhifol (yn hytrach na'r canrannau) drwy gymharu'r data gyda thrywydd cyson tybiannol tuag at unrhyw darged terfynol erbyn dyddiad gorffen y Rhaglen, sef Rhagfyr 2023; tybir na fydd unrhyw newidiadau yn y dyddiad gorffen hwn yn effeithio ar y targed fesul mis.

Targed: Y Cyfranogwyr a Gefnogwyd

Mae hyn wedi'i gyfrifo'n syml iawn o gyfanswm y nifer o gofnodion fframwaith sydd yn y rhan hwnnw o'r LLWR sy'n gymwys.

Targed: Y Nifer sy'n Cwblhau

Mae'r targed hwn yn ganran, wedi ei chyfrifo drwy rannu'r nifer o gyfranogwyr sy'n cwblhau cymhwyster (LP41 = 1) gyda'r nifer gyfan o gyfranogwyr, ac eithrio'r rheiny sydd:

- Yn trosglwyddo i ddarparwr arall (LP41 = 12)
- Wedi marw (LP41 = 5)
- Wedi eu diswyddo (LP41 = 16)

- Yn stopio o fewn 8 wythnos (LP55 Dyddiad Gorffen – LP73 Dyddiad Cychwyn <= 8 wythnos)

Targed: Y Cyfranogwyr Benywaidd

- Y canran o gyfranogwyr sy'n ferched (LN16 = 'F')

Targed: Y Cyfranogwyr Hŷn

- Y canran o gyfranogwyr sy'n 55 oed ac yn hŷn ar ddechrau'r ddarpariaeth (LP73 Dyddiad Cychwyn a LN15 Dyddiad Geni yn dangos mai'r oed ar y cychwyn yw 55+)

Targed: Y Cyfranogwyr BAME

- Y canran o gyfranogwyr oedd yn ystyried eu bod mewn lleiafrif ethnig (LN17 Ethnigrwydd = 21 i 80).

Targed: Y cyfranogwyr gydag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio

- Y canran o gyfranogwyr sy'n ystyried bod ganddynt anabledd neu anhawster dysgu (LP30 ≠ 91) neu gyflwr iechyd tymor hir (LP56 = 1).

Targed: Y cyfranogwyr benywaidd sy'n gweithio'n rhan amser

- Y cyfranogwyr benywaidd, wedi eu diffino fel uchod
- Y diffiniad o oriau rhan amser yw 16 i 29 awr yr wythnos, yn gynwysedig

Targed: Cyfrifoldebau gofal plant

- Gofal plant – unrhyw ofal plant a grybwyllwyd yn LP80 – defnyddiwyd ar gyfer targedau ESF
- Gofal – unrhyw ofal a grybwyllwyd yn LP80 - a ddefnyddir ar gyfer gwaith monitro Llywodraeth Cymru

• **Targed: Cyfranogwyr iau na / hŷn na 25 oed**

- Y canran o gyfranogwyr o dan / hŷn na 25 oed ar ddechrau'r ddarpariaeth (LP73 Dyddiad Cychwyn a LN15 Dyddiad Geni wedi eu cyfuno'n dangos oed sy'n iau na 25 / hŷn na neu'n gyfartal â 25)

Targed: Y cyfranogwyr sy'n cyrchu cymwysterau sgiliau sylfaenol

- Mae hwn yn defnyddio'r mathau o gymhwyster sydd yn LA47. Mae unrhyw gwrs sy'n cynnwys cymhwyster gyda LA47 = 99, wedi ei gynnwys yn y targed hwn.
- Mae gennym hefyd ystadegau ar gyfer cyfranogaeth mewn cwrs ESW, wedi eu seilio ar deitlau'r cwrs, ond mae hon yn system gychwynnol ac mae angen gwirio bod y cyrsiau wedi eu hadnabod yn gywir.

Targed: Y cyfranogwyr sy'n cyrchu hyfforddiant Lefel 2/3/4+

- Unrhyw fframwaith a bennir yn un Lefel 2, 3 neu 4 ar sail LP17.

Targed: Sector STEM

- Unrhyw godau sector (LP66) lle mae'r labeli'n cychwyn gyda "Peirianeg" "Gweithgynhyrchu" neu "Adeiladu – peiriannwyr y gwasanaethau adeiladu"

Targed: Defnydd cyfrwng Cymraeg

- Nid yw Cynlluniau Busnes ESF yn rhoi diffiniad penodol o ddefnydd cyfrwng Cymraeg mewn fframweithiau prentisiaeth. Fodd bynnag, yn dilyn ymgynghoriad â Llywodraeth Cymru, ystyrir bod fframwaith prentisiaeth yn ddwyieithog at ddibenion yr ymchwil hwn os yw o leiaf un gydran ohono sydd wedi ei chofnodi ar y LLWR yn/wedi gwneud defnydd sylweddol o'r Gymraeg, ac mae'n rhaid i hynny gynnwys addysgu ac asesu. Mae fframwaith prentisiaeth wedi ei ddosbarthu'n un cyfrwng Cymraeg (yn hytrach na dwyieithog) dim ond os yw ei gydrannau i gyd yn/wedi cael eu haddysgu a'u hasesu yn gyfan gwbl yn y Gymraeg, yn ôl data LLWR.

Atodiad C – Canlyniadau Atchweliad yr Asesiad o Effaith Lawn

Newidyn	Mynediad i Swydd (logisteg)	Cynnal Swydd am 3 mis (logisteg)	Enillion, blwyddyn + un (llinol)	Enillion, blwyddyn + dwy (llinol)	Diwrnodau mewn cyflogaeth, blwyddyn + un (llinol)	Diwrnodau mewn cyflogaeth, blwyddyn + dau (llinol)
(Rhyngdoriad)	0.071	-0.481	4843.26**	-1472.76	194.20**	-47.10
Triniaeth	2.001**	1.853**	7865.83**	6375.00**	119.28**	118.19**
Dysgu Lefel 2	-1.202**	-1.113**	-8177.82**	-175.03	-87.42**	35.89**
Dysgu Lefel 3	-1.196**	-1.026**	-5809.19**	382.88	-74.07**	27.05**
Dynion	0.057	-0.026	2670.01**	1021.46**	-9.91**	-11.55**
Dim anhawster dysgu	0.474*	0.486*	1782.58**	1858.78**	40.94**	45.13**
Dim problem (au) iechyd	0.630**	0.576**	1782.83**	620.05*	36.93**	8.34
Oed wrth gychwyn	-0.040**	-0.031**	48.89**	96.00**	-1.50**	1.09**
Yn byw yng Ngorllewin Cymru a'r Cymoedd	-0.074	-0.071	-553.37**	-773.05**	-8.57**	-13.03**
Ethnigrwydd Du	-0.324	-0.291	-2389.93**	-2033.09*	-36.04*	-38.73*
Ethnigrwydd Asiaidd	0.107	0.052	985.63	634.55	8.41	-0.58
Ethnigrwydd Cymysg	-0.458*	-0.483*	-752.42	1026.51	-26.26*	10.70
Ethnigrwydd Arall	-0.618	-0.427	-524.73*	-1775.64	-8.96	-13.51
Nid yw'r Ethnigrwydd yn hysbys	-0.557**	-0.435*	-1788.61**	-317.37	-28.58*	-7.18
Enillion wythnosol gros yn lleol	0.000	0.000	8.67**	2.71	0.04	0.02
Y gyfradd gyflogaeth leol	0.022**	0.023**	-21.34	-41.32*	0.30	-0.13

Noder: * = y cyfernod yn ystadegol arwyddocaol ar y lefel 5%, ** = y cyfernod yn ystadegol arwyddocaol ar y lefel 1%.