

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:

73/2024

DYDDIAD CYHOEDDI:

16/10/2024

# Adolygiadau Canol Gyrfa Cymru'n Gweithio: Ymchwil i gyflawniad cyfredol ac arferion gorau

Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg.

This document is also available in English.

**OGI** © Hawlfraint y Goron ISBN Digidol 978-1-83625-661-8

# Adolygiadau Canol Gyrfa Cymru'n Gweithio: Ymchwil i gyflawniad cyfredol ac arferion gorau

Awduron: Rhys Maher, Anna Burgess, Shanti Rao, Andy Parkinson, Oliver Allies



Adroddiad Ymchwil Llawn: Maher, R., Burgess, A., Rao, S., Parkinson, A. ac Allies, O. (2024). *Adolygiadau Canol Gyrfa Cymru'n Gweithio: Ymchwil i gyflawniad cyfredol ac arferion gorau*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru, rhif adroddiad Ymchwil Gymdeithasol y Llywodraeth 73/2024  
Ar gael fan yma: <https://www.llyw.cymru/adolygiadau-canol-gyrfa-cymrun-gweithio-ymchwil-i-gyflawniad-cyfredol-ac-arferion-gorau>

Safbwyntiau'r ymchwilydd a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o reidrwydd rhai Llywodraeth Cymru.

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â:

Sean Homer

Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

E-bost: [cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru](mailto:cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru)

## Tabl cynnwys

Rhestr o dablau.....	2
Rhestr o ffigurau .....	2
Geirfa.....	3
1. Cyflwyniad/cefndir .....	4
2. Cyd-destun.....	8
3. Canfyddiadau ynghylch dyluniad cychwynnol a gweithrediad .....	13
4. Adolygu'r arfer o ddefnyddio Adolygiadau Gyrfa yng Nghymru a'r Deyrnas Unedig. .....	26
5. Adolygu'r arfer o ddefnyddio Adolygiadau Gyrfa yn rhyngwladol .....	34
6. Casgliadau ac argymhellion .....	39
Atodiad A: Cyfeiriadau .....	44
Atodiad B: Protocol adolygiad llenyddiaeth .....	46
Atodiad C: Canllawiau trafod a ddefnyddiwyd mewn cyfweiliadau â chynghorwyr a staff rheoli .....	49
Atodiad D: Hysbysiadau preifatrwydd .....	55

## **Rhestr o dablau**

Tabl 3.1: Cyfran defnyddwyr prawf Morrisby a chyfanswm cwsmeriaid unigryw rhwng Ionawr a Thachwedd 2023 gyda nodwedd fesuredig benodol .....	19
--	----

## **Rhestr o ffigurau**

Ffigur 3.1: Dosbarthiad oedran defnyddwyr prawf Morrisby a chyfanswm cwsmeriaid unigryw rhwng Ionawr a Thachwedd 2023 .....	18
Ffigur 3.2: Dosbarthiad oedran cwsmeriaid cyflogedig Cymru'n Gweithio fesul blwyddyn ...	23
Ffigur 5.1: Y Model Gallu i Weithio.....	35

## Geirfa

<b>Acronym</b>	<b>Diffiniad</b>
ACG	Adolygiad Canol Gyrfa
CRM	Rheoli Cysylltiadau Cwsmeriaid
NIACE	Y Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion
NICE	Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth mewn Iechyd a Gofal
SYG	Y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

## 1. Cyflwyniad/cefndir

- 1.1 Ym mis Tachwedd 2023, gwnaeth Llywodraeth Cymru gomisiynu Wavehill i gynnal ymchwil i archwilio'r dystiolaeth gychwynnol ar gamau gwasanaeth Cymru'n Gweithio i gyflwyno adolygiadau canol gyrfa (ACGau). Fel rhan o'r ymchwil, gofynnwyd i Wavehill roi trosolwg o arlwy presennol adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio a chasglu tystiolaeth o Gymru, y Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol ar arferion adolygiadau gyrfa.
- 1.2 Wedi'i lansio yn 2019 a'i ddarparu gan Gyrfa Cymru, Cymru'n Gweithio yw gwasanaeth cymorth gyrfaoedd a chyflogadwyedd cenedlaethol diduedd a phroffesiynol Cymru, sydd ar gael i bawb 16 oed a hŷn<sup>1</sup>, ac sy'n byw yng Nghymru. Trwy'r gwasanaeth, mae cynghorwyr gyrfaoedd ar gael i gynorthwyo pobl ifanc ac oedolion gan gynnig cyngor, cyfarwyddyd a mynediad am ddim i hyfforddiant i'w helpu i mewn i waith neu i ddatblygu eu gyrfa.
- 1.3 Mae cyflwyno ACGau yn rhan o gynllun Llywodraeth Cymru ar gyfer cyflogadwyedd a sgiliau: '[Cymru gryfach, decach a gwyrddach](#)'. Fel a nodwyd yn y cynllun, nod ACGau yw 'annog gweithwyr 50+ oed i feddwl yn rhagweithiol am ddatblygiad gyrfa a sgiliau, iechyd a lles, cyllid a chydbwysedd bywyd a gwaith trwy Cymru'n Gweithio'. Ymdrinnir yn fanylach â chyd-destun cyflwyno ACGau yn adran 2.

### Yr ymchwil

- 1.4 Nod y gwaith ymchwil oedd mynd i'r afael â thri chwestiwn ymchwil sylfaenol:
- Beth yw'r dystiolaeth gychwynnol ar wasanaeth Cymru'n Gweithio yn cyflwyno ACGau?
  - Beth yw'r dystiolaeth o Gymru, y Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol ar yr arfer o gynnal adolygiadau gyrfa?
  - A yw grŵp oedran targed o 50+ ar gyfer gwasanaeth ACG yn briodol?

---

<sup>1</sup> Noder bod hyn yn cynnwys pobl ifanc 15 oed sy'n troi'n 16 oed yn yr un flwyddyn academaidd.

## Dull methodolegol<sup>2</sup>

1.5 Cynhaliwyd yr ymchwil dros gyfnod o dri mis rhwng Rhagfyr 2023 a Chwefror 2024, a defnyddiwyd y dulliau canlynol:

- Cyfweiliadau lled-strwythuredig rhithwir manwl yn para 45 munud i awr trwy Microsoft Teams gyda deg cynghorydd gyrfaoedd (roedd gan bob un ohonynt brofiad o gynnal ACGau) a phum rhanddeiliad allweddol. Er mwyn nodi'r staff mwyaf priodol i ymgysylltu â nhw, gofynnodd yr ymchwilwyr i dîm rheoli Gyrfau Cymru ddarparu sampl o gynghorwyr gyrfaoedd, ar draws pob tîm rhanbarthol, a oedd â phrofiad o gynnal ACGau<sup>3</sup>. O'r 127<sup>4</sup> o gynghorwyr, darparwyd rhestr o 10 o gynghorwyr gyrfaoedd (8% o gyfanswm y gweithlu). Noder bod o leiaf dau neu dri aelod o staff o bob rhanbarth wedi'u cyfweld. Darparwyd rhestr o randdeiliaid hefyd a oedd yn cynnwys cyfres o unigolion o fewn Gyrfau Cymru â throsolwg strategol o ACGau ac unigolion y tu allan i'r sefydliad a gynorthwyodd i ddylunio'r gwasanaeth. Nod y cyfweiliadau oedd datblygu gwell dealltwriaeth o sut y gall ACGau fod yn wahanol i gyngor gyrfaoedd arall sy'n cael ei gynnig gan wasanaeth Cymru'n Gweithio a sut y gallai fod yn debyg. At hynny, holwyd y cynghorwyr a'r rhanddeiliaid am ganfyddiadau o offer newydd a ymgorfforwyd yn fwy diweddar yng ngwasanaeth Cymru'n Gweithio, gan gynnwys prawf seicometrig Morrisby a hyfforddiant ychwanegol i gynghorwyr gyrfaoedd (gweler paragraff 3.3). Cynhaliwyd y cyfweiliadau hyn rhwng Ionawr a Chwefror 2024. Dadansoddwyd yr holl ddata ansoddol yn thematig gan ddefnyddio methodolegau theori sylfaenol<sup>5</sup>. Mae'r canllaw trafod a ddefnyddiwyd ar gyfer y cyfweiliadau i'w weld yn Atodiad C.

---

<sup>2</sup> Roedd y fethodoleg arfaethedig ar gyfer y gwaith ymchwil hwn hefyd yn cynnwys dosbarthu arolygon ar-lein i gwsmeriaid Cymru'n Gweithio a oedd wedi derbyn ACG. Ni chyflawnwyd yr agwedd hon ar y gwaith maes oherwydd amserlenni cyfyngedig ac oherwydd bod ymchwilwyr a Llywodraeth Cymru yn cytuno na fyddai archwilio profiadau sampl fach o gwsmeriaid yn ychwanegu fawr ddim at yr ymchwil.

<sup>3</sup> Deellir bod tîm rheoli Gyrfau Cymru wedi gofyn i staff rheoli ym mhob tîm rhanbarthol nodi pa staff oedd â'r profiad mwyaf o gynnal ACGau a phwy oedd wedi ymgymryd â'r hyfforddiant cysylltiedig h.y. hyfforddiant Arweinwyr Arian.

<sup>4</sup> Noder bod y ffigwr hwn wedi'i dalgrynnu o 126.8 o staff cyfwerth ag amser llawn.

<sup>5</sup> [Bryman, A., Quantity and Quality in Social Research, 1998](#) a [Charmaz, K., Grounded Theory: Objectivist and Constructivist Methods, yn N.K. Denzin a Y.S. Lincoln \(gol.\) Handbook of Qualitative Research 2nd Edition, 2000.](#)

- Adolygiad o ddata gwybodaeth fonitro a gasglwyd drwy Atlas, platfform rheoli cysylltiadau cwsmeriaid (CRM) Cymru'n Gweithio. Mae system Atlas yn casglu data meintiol am nodweddion cwsmeriaid Cymru'n Gweithio, sef ffocws y dadansoddiad ar gyfer y gwaith ymchwil hwn. Cynhaliwyd y dadansoddiadau ar is-sampl o ddata a gasglwyd rhwng Ionawr a Thachwedd 2023, y flwyddyn y cyflwynwyd ACGau, a oedd yn rhoi manylion y cymorth a roddwyd i 26,329 o gwsmeriaid unigryw<sup>6</sup>.
- Adolygiad llenyddiaeth desg thematig o 27 o ddogfennau yn ymwneud ag ACGau. Roedd y dogfennau'n cynnwys gwerthusiadau blaenorol a gynhaliwyd o brosiectau Adolygiad Canol Gyrfa ledled y Deyrnas Unedig, darnau eiriolaeth yn ymwneud â chyngor gyrfaoedd i weithwyr hŷn, ymchwil i anghenion ac agweddau gweithwyr hŷn yn y Deyrnas Unedig, a llenyddiaeth academaidd yn ymwneud ag iechyd galwedigaethol, newidiadau gyrfa a chymdeithaseg<sup>7</sup>. Ar ôl curadu deunyddiau perthnasol, bu'r ymchwilwyr yn dadansoddi'n feirniadol ac yn crynhoi canfyddiadau allweddol yn ymwneud ag ACGau. Roedd y gwaith o gyfosod y wybodaeth hon yn cynnwys nodi patrymau, anghysondebau a bylchau yn y llenyddiaeth a oedd yn bodoli eisoes. Ymgwymerwyd â'r broses hon i roi'r arferion presennol yng Nghymru mewn perthynas ag ACGau yn eu cyd-destun er mwyn sicrhau y gall canfyddiadau'r gwerthusiad gyfrannu'n ystyrlon at y corff hwn o waith. Noder bod rhestr lawn o gyfeiriadau ffynonellau i'w gweld yn Atodiad A a cheir protocol adolygiad llenyddiaeth yn Atodiad B.

## Cyfyngiadau ac ystyriaethau

- 1.6 Roedd y fethodoleg arfaethedig ar gyfer y gwaith ymchwil hwn yn cynnwys dadansoddiad o ddata gwybodaeth fonitro Cymru'n Gweithio a fyddai'n adolygu nodweddion cwsmeriaid a oedd wedi derbyn ACG. Fodd bynnag, o ganlyniad i sgysiau pellach gyda staff Gyrfa Cymru, daeth yr ymchwilwyr yn ymwybodol nad

<sup>6</sup> Sylwch fod adroddiadau gwerthuso Cymru'n Gweithio yn cyfeirio at 'ymgysylltiadau â chwsmeriaid' yn hytrach na chwsmeriaid unigryw. Mae'r ddau derm yn ymwneud â chyfanswm y cwsmeriaid unigol a ymgysylltodd â gwasanaeth Cymru'n Gweithio.

<sup>7</sup> Defnyddiwyd y termau chwilio canlynol yn yr adolygiad llenyddiaeth i nodi'r dogfennau perthnasol: newid gyrfa canol oes, adolygiad gyrfa canol oes, newid canol gyrfa, trawsnewidiadau canol gyrfa, adolygiad canol gyrfa, newid gyrfa, cyngor newid gyrfa, arweiniad newid gyrfa, adolygiad newid gyrfa, trawsnewidiadau newid gyrfa, arweiniad gyrfa dychwelyd i'r gwaith, cyfarwyddyd gyrfaoedd i bobl hŷn. Mae'r protocol adolygu llawn wedi'i gynnwys yn Atodiad B ar ddiwedd yr adroddiad hwn.



yw data meintiol y wybodaeth fonitro yn monitro'n benodol a oedd unigolion wedi derbyn Adolygiad Canol Gyrfu. Felly, roedd y dadansoddiad o wybodaeth fonitro yn canolbwyntio ar y rhai a oedd wedi derbyn prawf seicometrig Morrisby drwy wasanaeth Cymru'n Gweithio yn ogystal â dosbarthiad oedran cwsmeriaid Cymru'n Gweithio. Ceir trafodaeth fanylach ar sut y cafodd ACGau eu monitro yn adran 3.

- 1.7 Dechreuodd y gwaith ymchwil hwn ym mis Rhagfyr 2023, sy'n golygu bod dadansoddiad o gwsmeriaid Cymru'n Gweithio yn 2023 (y flwyddyn pan gyflwynwyd ACGau) yn cwmpasu cwsmeriaid a ymgysylltodd i ddechrau â gwasanaeth Cymru'n Gweithio rhwng Ionawr a Thachwedd 2023. Mewn achosion lle mae 2023 yn cael ei chymharu â blynyddoedd blaenorol o gyflawniad Cymru'n Gweithio, mae blynyddoedd eraill yn cynnwys arsylwadau o'r flwyddyn galendr lawn.

### **Strwythur yr adroddiad**

- 1.8 Mae gweddill yr adroddiad hwn wedi'i strwythuro fel a ganlyn:
- Mae Adran 2 yn nodi'r cyd-destun polisi a chymdeithasol-economaidd sydd wedi llywio'r rhesymeg dros ACGau fel rhan o arlwy ehangach Cymru'n Gweithio.
  - Mae Adran 3 yn myfyrio ar ddyluniad cychwynnol a gweithrediad ACGau o fewn Cymru'n Gweithio.
  - Mae Adran 4 yn crynhoi tystiolaeth o Gymru a gweddill y Deyrnas Unedig ar arferion adolygiadau gyrfu, gan ganolbwyntio ar arferion gorau sydd wedi'u nodi yn ogystal â modelau gweithredu eraill sy'n ceisio darparu cymorth tebyg i'r ACGau.
  - Mae Adran 5 yn crynhoi tystiolaeth ryngwladol yn ymwneud ag adolygiadau gyrfu. Ni ddaeth yr adolygiad o hyd i unrhyw ddogfennau a oedd yn trafod, yn uniongyrchol, arferion adolygiadau gyrfu fel y mae Cymru'n Gweithio yn eu darparu, ond mae'r llenyddiaeth a drafodwyd yn berthnasol i arferion ACGau.
  - Mae Adran 6 yn darparu cyfres grynodol o gasgliadau ac argymhellion yn seiliedig ar ddadansoddiad drwy gydol yr adroddiad.

## 2. Cyd-destun

- 2.1 Mae gwasanaeth Cymru'n Gweithio, sy'n cael ei gyflawni gan Gyrfa Cymru, yn wasanaeth cymorth gyrfaoedd a chyflogadwyedd cenedlaethol diduedd a phroffesiynol, sydd ar gael i bawb sy'n 16 oed a hŷn, ac sy'n byw yng Nghymru. Mae cynghorwyr gyrfaoedd ar gael i gynorthwyo pobl ifanc ac oedolion gan gynnig cyngor, arweiniad a mynediad am ddim i hyfforddiant i'w helpu i mewn i waith neu i ddatblygu eu gyrfa. Gall unrhyw un yng Nghymru sy'n ystyried newid gyrfa drefnu adolygiad gyrfa am ddim gyda gwasanaeth Cymru'n Gweithio.
- 2.2 Mae'r adran hon yn archwilio'r cyd-destun economaidd-gymdeithasol a pholisi a arweiniodd at lansio ACGau fel rhan o wasanaeth Cymru'n Gweithio.

### **Cyd-destun economaidd-gymdeithasol**

- 2.3 Wedi'u cyhoeddi ar ddiwedd 2022 a'u lansio yn 2023, mae ACGau yn gyfrwng i annog gweithwyr hŷn i gymryd golwg amlweddog ar eu gyrfaoedd wrth symud ymlaen. Nod cyflwyno ACGau oedd mynd i'r afael â heriau economaidd mwy newydd, a ddaeth i'r amlwg yn sgil y pandemig coronafeirws, yn ogystal â heriau economaidd tymor hwy sy'n cael eu hachosi gan newidiadau demograffig a ffactorau eraill.
- 2.4 Yn ystod y pandemig coronafeirws, nodweddiwyd economïau Cymru a'r Deyrnas Unedig gan dwf yn nifer y bobl economaidd anweithgar<sup>8</sup> yn ogystal â chynnydd yn y gyfradd ymddeoliadau cynnar<sup>9</sup>. Yn ystod camau cynnar yr adferiad yn dilyn y pandemig gwelwyd bod twf y galw am lafur yn fwy na thwf y cyflenwad llafur, gan arwain at farchnad lafur dynnach gyda swyddi gweigion yn cyrraedd uchafbwynt yn 2022. Achoswyd hyn gan gyfradd uwch o anweithgarwch economaidd ynghyd â lefel is o fudo net o wledydd yr Undeb Ewropeaidd yn dilyn ymadawiad y Deyrnas Unedig â'r Undeb Ewropeaidd, gan arwain at ostyngiad yn nifer y bobl yn y farchnad lafur<sup>10</sup>.
- 2.5 Mae'r pandemig hefyd wedi newid y math o lafur y mae cyflogwyr yn ei fynnu trwy gyflymu'r broses o ddigideiddio'r economi. Mae cyfran y gweithwyr hybrid ar draws y

---

<sup>8</sup> [Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin, UK Labour Market Statistics](#), Ionawr 2024.

<sup>9</sup> [Pwyllgor Materion Economaidd Tŷ'r Arglwyddi, Where Have All the Workers Gone?](#), Rhagfyr 2022.

<sup>10</sup> Ibid.

Deyrnas Unedig wedi aros yn uwch na'r lefelau cyn y pandemig<sup>11</sup>, gan ysgogi twf cyffredinol yn y galw am sgiliau digidol. Yn ôl ymchwil, gan Adran Addysg y Deyrnas Unedig, roedd amrywiaeth o broffesiynau gwaith llaw mewn mwy o berygl o gael eu hawtomeiddio a bod y galw i ddefnyddio caledwedd a meddalwedd penodol newydd wedi cynyddu ymhlith cyflogwyr<sup>12</sup>.

- 2.6 Ynghyd â'r heriau economaidd mwy newydd hyn, mae Cymru (yn ogystal â'r mwyafrif o wledydd Ewrop) yn wynebu materion economaidd tymor hwy sy'n cael eu hysgogi gan newidiadau demograffig a phoblogaeth sy'n heneiddio.
- 2.7 Mae twf poblogaeth Cymru yn arafu, ar ôl cynyddu 1.4% (44,000) rhwng cyfrifiadau 2011 a 2021 o gymharu â thwf o 5.5% (168,000) rhwng cyfrifiadau 2001 a 2011. Mae cyfradd twf poblogaeth Cymru hefyd yn sylweddol is nag yn Lloegr, a gynyddodd 6.6% (3.5 miliwn) rhwng cyfrifiadau 2011 a 2021<sup>13</sup>. Un o'r cyfranwyr at hyn yw gostyngiad yn nifer blynyddol y genedigaethau yng Nghymru. Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG)<sup>14</sup>, mae genedigaethau byw yng Nghymru wedi gostwng tua 19.7%, o 35,238 o enedigaethau yn 2012 i 28,296 o enedigaethau yn 2022. Dros yr un cyfnod yn Lloegr, gostyngodd genedigaethau byw tua 16.9%, o 694,436 i 577,183 o enedigaethau.
- 2.8 Mae gan Gymru boblogaeth sy'n heneiddio, gyda phobl 65 oed neu hŷn yn cyfrif am 21.3% o'r boblogaeth (o gymharu â 18.4% yng nghyfrifiad 2011)<sup>15</sup>; dyma'r lefel uchaf a gofnodwyd. Gan edrych dros gyfnod amser hirach, rhwng 1990 a 2016, mae disgwyliad oes cyfartalog yng Nghymru wedi cynyddu o 75.8 mlynedd i 80.4 mlynedd. Yn nodedig, mae'r bwch rhwng disgwyliad oes a disgwyliad oes iach wedi aros yn gymharol gyson yn y cyfnod hwn<sup>16</sup>. Mae oedran pensiwn y wladwriaeth wedi symud yn llawer llai dros yr un cyfnod, gan gynyddu o 65 i 66 yn 2018, a disgwylir iddo gynyddu eto i 67 rhwng 2026 a 2028<sup>17</sup>. Mae hyn yn debygol o olygu y bydd mwy o bobl yn byw yn hirach gan ddibynnu ar eu pensiynau, na fydd efallai'n

---

<sup>11</sup> [Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Is Hybrid Working Here to Stay?](#), Mai 2022.

<sup>12</sup> [Yr Adran Addysg, Skills needs in selected occupations over the next 5-10 years](#), Awst 2022.

<sup>13</sup> [Llywodraeth Cymru, Amcangyfrifon Poblogaeth ac Aelwydydd Cymru \(Cyfrifiad 2021\)](#), Mehefin 2022.

<sup>14</sup> [Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Births in England and Wales](#), Chwefror 2024.

<sup>15</sup> [Llywodraeth Cymru, Amcangyfrifon Poblogaeth ac Aelwydydd Cymru \(Cyfrifiad 2021\)](#), Mehefin 2022.

<sup>16</sup> [Iechyd Cyhoeddus Cymru, Disgwyliad Oes a Marwolaethau yng Nghymru](#), Chwefror 2020.

<sup>17</sup> [Yr Adran Gwaith a Phensiynau, State Pension age Review](#), Mawrth 2023.

gynaliadwy fel unig ffynhonnell incwm<sup>18</sup>. Yn ogystal, oherwydd yr argyfwng costau byw parhaus, mae mwy o bobl yn gweithio'n hirach a/neu'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl ymddeol oherwydd pwysau ariannol.

- 2.9 Yng Nghymru, cododd cyfradd cyflogaeth pobl rhwng 50 a 64 oed o 62.3% i 68.0% rhwng mis Mawrth 2013 a mis Mawrth 2023<sup>19</sup>. Mae gweithwyr yn y grŵp oedran hwn yn debygol o fod angen ystod o anghenion cyflogaeth gwahanol i weithwyr iau, er enghraifft, cymorth ychwanegol oherwydd cyflyrau iechyd. Yn yr un cyfnod, bu ychydig o ostyngiad yn y gyfradd cyflogaeth ymhlith pobl dros 65 oed, o 8.2% i 8.0%. At hynny, yn Arolwg Ffordd o Fyw ar gyfer Pobl dros 50 oed y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022), roedd gweithwyr rhwng 50 a 59 oed yn fwy tebygol o adrodd am straen a diffyg cymorth fel y rhesymau dros adael cyflogaeth yn lle dewis ymddeol yn wirfoddol<sup>20</sup>.
- 2.10 Gyda dirywiad mewn cyfraddau geni a thwf y boblogaeth yn arafu, mae'n debygol y bydd yn rhaid i anghenion economi Cymru gael eu diwallu'n rhannol gan weithwyr hŷn. Ynghyd â'r ffaith bod cyfran sylweddol o weithwyr hŷn yn gadael y farchnad lafur yn gynamserol, mae'r rhesymeg dros ymyriad sy'n ceisio sicrhau y gall gweithwyr fod yn hapusach ac yn iachach yn y gweithlu am gyfnod hwy yn glir.
- 2.11 Ynghyd â heriau demograffig, mae poblogaeth oedolion Cymru ers amser maith wedi wynebu materion yn ymwneud â chyflogau sydd ar ei hôl hi o gymharu â gweddill y Deyrnas Unedig. Yn ['Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau'](#), nodwyd, ar adeg ysgrifennu, bod 40% o bobl yng Nghymru a oedd yn byw mewn tlodi mewn cyflogaeth.

### **Cyd-destun polisi**

- 2.12 Cyhoeddwyd ACGau am y tro cyntaf ar ddiwedd 2022 fel ymrwymiad polisi o fewn ['Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau'](#) i 'annog gweithwyr 50+ oed i feddwl yn rhagweithiol am ddatblygiad gyrfa a sgiliau, iechyd a

---

<sup>18</sup> [Sefydliad Polisi Pensiynau ac Age UK, How could increased economic inactivity affect financial resilience among older people?](#) Mawrth 2023.

<sup>19</sup> [Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Labour market by age group: People by economic activity and age \(seasonally adjusted\)](#), Medi 2023.

<sup>20</sup> [Y Swyddfa Ystadegau Gwladol, Reasons for workers aged over 50 years leaving employment since the start of the coronavirus pandemic: wave 2](#), Medi 2022.

lles, cyllid a chydbwysedd bywyd a gwaith trwy Cymru'n Gweithio'. Amlygodd y cynllun y byddai ACGau yn un maes cymorth i helpu gweithwyr i ymateb i economi sy'n newid yn gyflym. Cyn yr ymrwymiad hwn, roedd arlwy Cymru'n Gweithio eisoes yn cynnwys cymorth i unrhyw un dros 16 oed sy'n byw yng Nghymru sy'n ystyried newid yn eu gyrfa. O ganlyniad i gynllun 2022, datblygodd Gyrfa Cymru arlwy ACGau annibynnol a oedd yn rhan o gymorth ehangach Cymru'n Gweithio. Roedd y cynnig hwn yn cynnwys ymgyrch farchnata newydd yn targedu unigolion a allai fod â diddordeb mewn adolygiad gyrfa a chyflwyno [asesiadau seicometrig Morrisby](#) pan fyddai cynghorwyr gyrfaedd yn ystyried bod hynny'n briodol. Cynhaliwyd cam cyntaf ymgyrch farchnata ACGau Gyrfa Cymru ym mis Mawrth ac Ebrill 2023, a'r diben oedd tynnu sylw at gyflwyno'r cymorth hwn i gwsmeriaid i'r farchnad.

- 2.13 Roedd yr ymrwymiad i ACGau a wnaed yn y cynllun cyflogadwyedd a sgiliau hefyd yn cefnogi amcanion a nodwyd yn y '[Strategaeth ar gyfer Cymdeithas sy'n Heneiddio](#)', yn ymwneud â hybu ailsgilio ymhlith gweithwyr hŷn ac annog gweithleoedd sy'n ystyriol o oedran. Mewn ymateb i'r ffaith bod gwahanol dechnolegau'n cael eu mabwysiadu'n gyflym o ganlyniad i'r pandemig coronafeirws, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru '[Ail-greu ar ôl COVID-19 – Yr Heriau a'r Blaenoriaethau](#)' ym mis Hydref 2020, a nododd nifer o flaenoriaethau ar gyfer yr economi gan gynnwys 'helpu unigolion a chwmnïau Cymreig i bontio i economi a swyddi'r dyfodol, gan gynnwys adeiladu ar raglenni sgiliau presennol a chreu amgylchedd dysgu gydol oes'.
- 2.14 Fel rhan o arlwy ehangach Cymru'n Gweithio, mae ACGau wedi'u hintegreiddio i dirwedd cymorth cyflogadwyedd Cymru, gan gynorthwyo cwsmeriaid sy'n cysylltu'n uniongyrchol â gwasanaeth Cymru'n Gweithio yn ogystal â chefnogi cwsmeriaid sy'n cael eu cyfeirio at wasanaeth Cymru'n Gweithio gan fentrau eraill fel y Canolfannau Gwaith a gwefan Midlife MOT<sup>21</sup> sy'n cael ei rhedeg gan yr Adran Gwaith a Phensiynau.
- 2.15 Mae ACGau hefyd yn rhedeg ochr yn ochr â chyflwyniad Gweminarau ACG gan Busnes yn y Gymuned Cymru<sup>22</sup>. Mae'r gweminarau rhad ac am ddim hyn yn cyfeirio

---

<sup>21</sup> [Llywodraeth y DU, Midlife MOT](#)

<sup>22</sup> [Busnes yn y Gymuned, Mid-Career Review Webinars](#)

ac yn cynnig awgrymiadau a chyngor i weithwyr 50+ oed i'w cynorthwyo i wneud penderfyniadau gwybodus am eu gwaith, eu hiechyd a'u harian.

### **3. Canfyddiadau ynghylch dyluniad cychwynnol a gweithrediad**

3.1 Mae'r adran ganlynol yn amlinellu canfyddiadau ynghylch dyluniad cychwynnol a gweithrediad ACGau o fewn arlwy cymorth ehangach Cymru'n Gweithio. Mae'r dystiolaeth a'r dadansoddiad sy'n cael eu cyflwyno yn yr adran hon yn seiliedig ar gyfweiliadau a gynhaliwyd gyda chynghorwyr gyrfaoedd a rhanddeiliaid allweddol yn ogystal â dadansoddiad o ddata gwybodaeth reoli o blatfform rheoli cysylltiadau cwsmeriaid Cymru'n Gweithio.

#### **Y dyluniad cychwynnol**

3.2 Gan gydnabod y cymorth adolygu gyrfa diduedd yr oedd cynghorwyr gyrfaoedd eisoes wedi'i ddarparu i gwsmeriaid, roedd ['Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau'](#) Llywodraeth Cymru yn nodi y byddai'n briodol ac yn addas i wasanaeth Cymru'n Gweithio gyflwyno ACGau.

3.3 Gan ymateb i gyhoeddiad yr ACGau o fewn ['Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau'](#), cynhaliodd Gyrfau Cymru rywfaint o waith ymchwil mewnol cychwynnol i nodi anghenion gweithwyr hŷn yn ogystal ag arferion da. Roedd yr ymchwil hwn yn cynnwys datblygu gwell dealltwriaeth o anghenion gweithwyr hŷn yn ogystal â nodi unrhyw gymorth sydd ar gael yn y Deyrnas Unedig a oedd yn helpu gweithwyr yn benodol i newid gyrfaoedd. Roedd rhanddeiliaid allanol, yr ymgynghorodd staff Cymru'n Gweithio â hwy wrth ddylunio eu harlwy ACGau, yn teimlo y byddai arlwy presennol Cymru'n Gweithio yn cyd-fynd yn dda â gwelliannau newydd ar gyfer arlwy ACGau newydd.

3.4 Yn seiliedig ar ymchwil a gynhaliwyd yn fewnol, datblygodd Cymru'n Gweithio nodweddion newydd fel rhan o'u harlwy y teimlent y byddent yn helpu i fynd i'r afael yn benodol ag anghenion cwsmeriaid dros 50 oed. Fodd bynnag, penderfynodd Cymru'n Gweithio gynnig y nodweddion newydd i unrhyw gwsmer y teimlai cynghorydd a fyddai'n elwa ohonynt, fel oedd yn cyffredin fel rhan o'r cyngor gyrfaoedd a gynigiwyd gan Cymru'n Gweithio cyn cyflwyno ACGau. Cyflwynodd Cymru'n Gweithio'r agweddau canlynol ar eu harlwy i gynorthwyo'r gwaith o gyflawni ACGau:

- Prawf seicometrig Morrisby: Prynodd Gyrfu Cymru drwyddedau i alluogi cwsmeriaid i gael prawf seicometrig am ddim. Nod y prawf yw nodi cryfderau proffesiynol, gwendidau a sgiliau trosglwyddadwy cwsmeriaid er mwyn nodi llwybrau gyrfu posibl sy'n gweddu i'w set sgiliau.
- Hyfforddiant staff ychwanegol: Cynigiwyd hyfforddiant ychwanegol i gynghorwyr gyrfaoedd i gynorthwyo pobl sydd am newid gyrfu (gweminar Ailddyfeisio Gyrfu) a heriau ariannol (hyfforddiant Arweinwyr Arian). Roedd y rhaid wedi'u nodi yn ymchwil gychwynnol Gyrfu Cymru fel meysydd cymorth yr oedd gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o fod eu hangen o gymharu â gweithwyr iau.
- Elfen farchnata newydd: Diwygiodd Cymru'n Gweithio ei dull marchnata i ganolbwyntio mwy ar agweddau emosiynol ar ddatblygiad gyrfu fel boddhad yn y gwaith neu gydbwysedd bywyd a gwaith.

### **Model cyflawni Adolygiadau Canol Gyrfu**

- 3.5 Roedd y rhanddeiliaid<sup>23</sup> yn teimlo bod gan wasanaeth Cymru'n Gweithio y cyfle i osod y safon o ran arferion da ym maes adolygiadau gyrfu ar raddfa Cymru gyfan, gan nodi eu bod o'r farn bod y ddarpariaeth bresennol ar draws y Deyrnas Unedig naill ai'n lleol iawn neu nad yw am ddim i'w defnyddio.
- 3.6 Fel yr amlygwyd yn Adran 3.2, roedd cyflwyniad ACGau gan Lywodraeth Cymru yn cydnabod cymorth adolygu gyrfu presennol Cymru'n Gweithio. Dywedodd cynghorwyr gyrfaoedd fod eu cymorth bob amser wedi'i deilwra i gwsmeriaid cyn i ACGau gael eu cyflwyno, p'un a oedd yn gyngor gyrfaoedd safonol neu'n adolygiad gyrfu. Roedd cynghorwyr gyrfaoedd yn ystyried bod ACGau yn weddol debyg i'r arlwy presennol o gyngor gyrfaoedd a ddarparwyd gan Cymru'n Gweithio. Eglurwyd bod eu ddull o gynorthwyo cwsmeriaid bob amser wedi'i deilwra i sefyllfa unigryw'r unigolyn a'i anghenion unigol, gan gynnwys unrhyw ffactorau'n ymwneud ag oedran. Ar gyfer pob cwsmer, gallai hyn gynnwys deall profiad a sgiliau trosglwyddadwy unigolyn, eu doniau, trafod opsiynau gyrfu newydd, uchelgeisiau, a nodi nodau a rhwystrau. Byddai cynghorwyr gyrfaoedd bob amser yn ystyried

<sup>23</sup> Mae 'rhanddeiliaid' yn yr adroddiad hwn yn cyfeirio at randdeiliaid mewnol ac allanol.



anghenion hyfforddi, bylchau sgiliau, a gwybodaeth am y farchnad lafur. Felly roeddent yn ei chael yn anodd nodi agweddau unigryw ACG.

- 3.7 Drwy gydol y cyfweiliadau, pwysleisiodd cynghorwyr gyrfaedd yr angen am gymorth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sydd wedi'i deilwra i bob cwsmer. Er bod anghenion cymorth cwsmeriaid yn aml yn amrywio yn ôl eu hoedran, roedd anghenion cymorth hefyd yn amrywio yn ôl llawer iawn o agweddau ar hunaniaeth cwsmeriaid a ffactorau sefyllfaol. Maent yn cynnal archwiliad cyfannol o sefyllfa bresennol pob cwsmer, gan gynnwys eu gyrfa bresennol, cydbwysedd bywyd a gwaith, iechyd, a sicrwydd ariannol. Yna maent yn cynorthwyo cwsmeriaid i wneud cynlluniau realistig a gosod nodau cyraeddadwy. Teimlai cynghorwyr yn y pen draw fod teilwra cymorth i gwsmer sy'n ystyried newid gyrfa yn galw am yr un set sgiliau a'r un dull gweithredu ag wrth ddarparu cyfarwyddyd gyrfaedd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.
- 3.8 O ran y galw, nododd y cynghorwyr nad oedd y mwyafrif helaeth o gwsmeriaid yn gofyn yn benodol am ACG, fodd bynnag, ar ôl trafod eu huchelgeisiau a'u rhwystrau, roedd yn amlwg y byddai llawer yn elwa ar ACG. Pwysleisiodd llawer o gynghorwyr hefyd nad oedd yr angen am adolygiad gyrfa yn cyfateb i oedran, gan nodi bod cwsmeriaid o'u hugeiniau cynnar i ganol eu chwedegau wedi elwa ar ACG. Dywedodd cynghorwyr gyrfaedd fod p'un a oedd ACG yn addas ar gyfer cwsmer unigol yn dibynnu ar eu hamgylchiadau personol, yn hytrach na'u hoedran.
- 3.9 Fodd bynnag, roedd y pynciau a drafodwyd mewn adolygiad gyrfa yn aml yn amrywio yn seiliedig ar oedran. Nododd y cynghorwyr fod cwsmeriaid hŷn yn fwy tebygol o fod eisiau trafod cyfrifoldebau gofalu yn ogystal â chynllunio ariannol ac iechyd.

'Dydw i ddim yn meddwl bod [yr ACG] yn wahanol iawn, yr un sgiliau rydyn ni'n eu defnyddio ar y cyfan. Mae ffocws ein harweiniad yn cael ei bennu gan anghenion y cwsmer. Rydyn ni'n canolbwyntio ar "angorau gyrfa" i bawb, ond i gwsmeriaid hŷn efallai mai'r angorau y maen nhw'n fwy tebygol o ddod ar eu traws, er enghraifft, yw gofalu am rieni hŷn neu eu gwytnwch mewn oedran hŷn.'

### **Cyfweiliad â Chynghorydd Gyrfa**

- 3.10 Mae hyblygrwydd yr ACG, ynghyd â'r galw mawr gan amrywiaeth o wahanol fathau o gwsmeriaid, wedi'i gwneud yn heriol i gynghorwyr gyrfaoedd wahaniaethu rhwng ACG a'r cyfarwyddyd gyrfaoedd sydd wedi'i gynnig ers sefydlu Cymru'n Gweithio. Mae rhanddeiliaid a chynghorwyr yn credu mai'r ffactorau hyn yw'r prif resymau pam nad oedd yn bosibl monitro'n feintiol a yw cwsmer wedi bod trwy ACG. Yn hytrach, byddai cynghorwyr yn monitro cynnwys a chynnydd ACGau trwy nodiadau wedi'u cyflwyno ar eu platfform rheoli cysylltiadau cwsmeriaid. Soniodd y cynghorwyr y byddai eu nodiadau cychwynnol gan amlaf yn cynnwys sefyllfa bresennol cwsmeriaid, yn ogystal â'u heriau a'u dyheadau. Byddai nodiadau wedyn yn cael eu diweddarau gydag unrhyw bynciau pellach a drafodwyd ac unrhyw gymorth pellach y cyfeiriwyd y cwsmeriaid ato. Fodd bynnag, hyd yn oed yn achos y nodiadau ysgrifenedig, ni allai rhai cynghorwyr gofio a oeddent wedi nodi'n benodol a oedd cwsmer wedi cynnal adolygiad gyrfa.
- 3.11 Er gwaethaf y tebygrwydd rhwng ACGau a'r cyfarwyddyd gyrfaoedd sy'n cael ei gynnig yn fwy cyffredinol gan wasanaeth Cymru'n Gweithio, nododd rhanddeiliaid a chynghorwyr gyrfaoedd rai agweddau ar arlwy cymorth Cymru'n Gweithio a gyflwynwyd yn ddiweddar a oedd wedi'u hintegreiddio i'r ACGau. Bydd y newidiadau hyn yn cael eu harchwilio'n fanylach yn yr is-adrannau canlynol.

### **Safbwyntiau'r cynghorwyr ar prawf seicometrig Morrisby**

- 3.12 Gwariodd Cymru'n Gweithio £12,500 i gael trwydded prawf Morrisby i ganiatáu i gwsmeriaid - pan ystyrir bod hynny'n briodol - gael prawf seicometrig am ddim (ar y pwynt defnyddio).<sup>24</sup> Nod y prawf yw nodi cryfderau proffesiynol, gwendidau a sgiliau trosglwyddadwy cwsmeriaid er mwyn nodi llwybrau gyrfa posibl sy'n gweddu i'w set sgiliau. Nid oedd prawf Morrisby ar gael trwy gyfrwng y Gymraeg.
- 3.13 Gan gydnabod y gall rhai cwsmeriaid sy'n ystyried newid gyrfa fod yn ansicr ynghylch eu camau nesaf neu eu dewis lwybr gyrfa, penderfynodd tîm rheoli Cymru'n Gweithio ymgorffori prawf Morrisby fel nodwedd o'r ACG. Awgrymodd cynghorwyr gyrfaoedd fod y prawf yn fwyaf defnyddiol o ran nodi cryfderau a sgiliau trosglwyddadwy'r cwsmeriaid, ar gyfer cynhyrchu syniadau gyrfa newydd i

---

<sup>24</sup> Deellir bod y drwydded hon yn cyfateb i 500 o brofion Morrisby ar gyfer cwsmeriaid Cymru'n Gweithio.

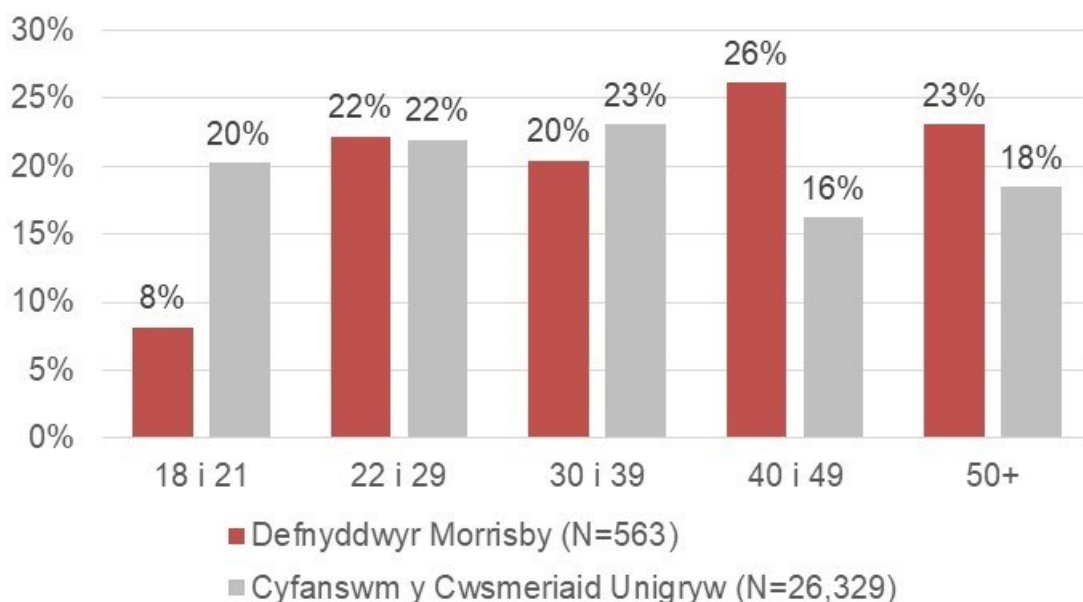
gwsmeriaid, a'u helpu i fyfyrio ar lwybrau gyrfa posibl. Drwy'r cyfweiliadau â chynghorwyr gyrfaoedd, canfuwyd nad oes asesiad clir a phendant sy'n pennu a yw cwsmer yn derbyn prawf seicometrig Morrisby. Yn hytrach, caiff ei bennu ar sail sgysiau rhwng y cynghorydd gyrfa â'r cwsmer unigol.

- 3.14 Ar yr un pryd, pwysleisiodd cynghorwyr gyrfaoedd ei bod yn well cynnal prawf Morrisby ochr yn ochr â chyfarwyddyd gyrfaoedd arbenigol. Roedd hyn yn rhannol er mwyn sicrhau bod y cwsmeriaid yn deall manteision a chyfyngiadau'r holiadur. Nododd cynghorwyr gyrfaoedd nad yw'r canlyniadau'n ystyried gwybodaeth am y farchnad lafur ac y gallent, yn ddamcaniaethol, argymhell llwybrau gyrfa nad ydynt o reidrwydd yn realistig i gwsmeriaid wrth ystyried dealltwriaeth gyfannol o'u sefyllfa unigol. Ystyriwyd bod y prawf yn ddefnyddiol, cyhyd â bod staff yn gallu ei fframio fel 'ymarferiad cynhyrchu syniadau' yn hytrach nag offeryn penderfynu diffiniol.
- 3.15 Fodd bynnag, mynegodd sawl cynghorydd gyrfa bryderon nad oedd holiadur Morrisby o reidrwydd yn addas ar gyfer pob cwsmer. Roedd ymatebion y cynghorwyr yn gyson pan ofynnwyd iddynt pa fath o gwsmer a gafodd y budd mwyaf o'r prawf, sef cwsmeriaid a oedd wedi dod o gefndir proffesiynol yn flaenorol a chwsmeriaid a oedd yn ansicr ynghylch pa fath o lwybr gyrfa yr oeddent am ei ddilyn. Nododd y cynghorwyr y gallai'r fersiwn lawn o'r prawf gymryd rhwng 90 munud a thair awr i'w chwblhau fel arfer a gallai ofyn cwestiynau cymhleth neu ddryslyd, a oedd yn golygu eu bod yn teimlo ei bod ond yn briodol awgrymu'r prawf i gwsmeriaid a oedd wedi arfer gweithio ar gyfrifiadur ar gyfer cymaint â hynny o amser. Roedd consensws cyffredinol bod y fersiwn fyrrach yn fwy addas i gynorthwyo cyfarwyddyd gyrfaoedd.
- 3.16 Roedd y cynghorwyr gyrfaoedd o'r farn y gallai'r prawf fod yn rhwystr i gwsmeriaid nad ydynt yn hyderus wrth ddefnyddio technoleg, neu a allai fod yn anghyfforddus yn cwblhau 'profion' oherwydd profiadau negyddol o'r system addysg. Roedd pryderon ychwanegol, mewn nifer fach o achosion, pe bai canlyniadau profion yn awgrymu bod gan unigolyn sgiliau cyfyngedig mewn rhai meysydd, y gallai niweidio eu hyder. Argymhellodd rhai y dylai staff allu defnyddio eu barn broffesiynol ynghylch a ddylid cynnig prawf Morrisby fel rhan o ACG, gyda'r gallu i hepgor y prawf os ydynt yn meddwl y gallai atal cwsmer penodol.

### Dadansoddiad o ddata monitro prawf seicometrig Morrisby

- 3.17 Mae dadansoddiad o wybodaeth fonitro Cymru'n Gweithio rhwng Ionawr a Thachwedd 2023 yn dangos bod tua 2% o'r holl gwsmeriaid (N=563) wedi defnyddio prawf Morrisby. Roedd y dadansoddiad o'r wybodaeth fonitro yn canolbwyntio ar ddeall dosbarthiad defnyddwyr prawf Morrisby ar draws cyfres o nodweddion mesuredig, yn ogystal â chymharu'r dosbarthiad hwn â dosbarthiad cyffredinol cwsmeriaid unigryw Cymru'n Gweithio rhwng Ionawr a Thachwedd 2023.
- 3.18 Mae Ffigur 3.1 yn dangos dosbarthiad oedran cwsmeriaid unigryw Cymru'n Gweithio yn ogystal â dosbarthiad oedran cwsmeriaid unigryw a dderbyniodd brawf Morrisby. Mae'r ffigur yn dangos bod cwsmeriaid yn y grwpiau oedran 40-49 a 50+ yn gymharol fwy tebygol o ddefnyddio prawf Morrisby o gymharu â dosbarthiad oedran cyffredinol cwsmeriaid. Mae'r dadansoddiad sydd i'w weld yn y ffigur yn berthnasol i nod yr ymchwil o ddeall a oedd pobl dros 50 oed yn grŵp targed priodol ar gyfer ACGau. Mae'r wybodaeth fonitro yn dangos bod hanner defnyddwyr prawf Morrisby o dan 40 oed, sy'n cyd-fynd â thystiolaeth y cynghorwyr nad oedd oedran fel arfer yn ffactor wrth benderfynu a fyddai cwsmer yn elwa o adolygiad gyrfa.

**Ffigur 3.1: Dosbarthiad oedran defnyddwyr prawf Morrisby a chyfanswm cwsmeriaid unigryw rhwng Ionawr a Thachwedd 2023**



Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro Cymru'n Gweithio<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Noder efallai na fydd labeli data yn rhoi cyfanswm o 100% oherwydd talgrynnu.

- 3.19 Mae Tabl 3.1 yn amlinellu bod cwsmeriaid Cymru'n Gweithio a dderbyniodd brawf Morrisby yn fwy tebygol o fod yn fenywod ac yn fwy tebygol o fod wedi eu hatgyfeirio eu hunain i wasanaeth Cymru'n Gweithio o gymharu â dosbarthiad cyffredinol cwsmeriaid Cymru'n Gweithio yn 2023.

**Tabl 3.1: Cyfran defnyddwyr prawf Morrisby a chyfanswm cwsmeriaid unigryw rhwng Ionawr a Thachwedd 2023 gyda nodwedd fesuredig benodol**

Nodwedd Fesuredig	Defnyddwyr Prawf Morrisby (N=563)	Cyfanswm Cwsmeriaid Unigryw (N=26,329)
Hunan-atgyfeiriad i Cymru'n Gweithio	67%	48%
Menywod	53%	39%

Ffynhonnell: Gwybodaeth fonitro Cymru'n Gweithio

- 3.20 Gwnaeth dosbarthiad chyfanswm y cwsmeriaid unigryw yn 2023 a dosbarthiad y cwsmeriaid a dderbyniodd brawf Morrisby hefyd eu dadansoddi yn ôl daearyddiaeth. Er ei bod yn ymddangos bod cwsmeriaid Cymru'n Gweithio mewn rhai awdurdodau lleol yn fwy tebygol o dderbyn prawf Morrisby o gymharu â dosbarthiad cyffredinol y cwsmeriaid yn 2023, nid oedd unrhyw batrymau na chlystyrau clir i egluro'r gwahaniaethau hyn. Pan ddadansoddwyd dosbarthiad defnyddwyr prawf Morrisby fesul awdurdod lleol, nid oedd y patrymau gorgynrychiolaeth neu dangynrychiolaeth yn cyfateb i'r meysydd sy'n cael eu cwmpasu gan wahanol dimau Cymru'n Gweithio, gan ddangos nad oedd rhai timau o gynghorwyr yn fwy tebygol o ddefnyddio prawf Morrisby nag eraill.
- 3.21 Dadansoddwyd amseriadau cynnal profion Morrisby rhwng Ionawr a Thachwedd 2023 hefyd i weld a oedd unrhyw gynnydd sydyn neu gyfnodau amser lle y gwnaed mwy o ddefnydd o'r prawf. Arhosodd nifer y profion Morrisby a gynhaliwyd bob dydd yn gymharol gyson ar draws y cyfnod amser cyfan heb unrhyw gynnydd sylweddol. Yn y cyfweiliadau, ni nododd yr un o'r cynghorwyr gyrfaoedd fod cyfnodau penodol lle'r oedd y prawf Morrisby yn cael ei ddefnyddio'n amlach na chyfnodau eraill.

### **Hyfforddiant**

- 3.22 Roedd y rhan fwyaf o gynghorwyr gyrfaoedd wedi bod i weminar Ailddyfeisio Gyrfa a gynigiwyd gan Gyrfa Cymru, er bod rhai wedi gwneud hynny amser maith yn ôl ac felly'n ei chael yn anodd cofio. Roedd yr adborth, gan y rhai a oedd yn cofio'r

cynnwys, yn gadarnhaol, gydag un yn sôn yn benodol bod y wybodaeth am anghenion pobl hŷn yn ddefnyddiol. Bu'r weminar yn galonogol i rai cynghorwyr gyrfa, gan eu bod yn teimlo ei bod yn cadarnhau eu bod eisoes mewn sefyllfa dda i gynnal ACGau. Roeddent yn deall o'r hyfforddiant bod y math hwn o gymorth yn dibynnu ar yr un set o sgiliau â chyfarwyddyd mwy cyffredinol, gan ychwanegu offer penodol.

- 3.23 Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi nad oedd cynghorwyr gyrfaedd o ranbarthau penodol yn cofio clywed am hyfforddiant Ailddyfeisio Gyrfa neu nad oeddent wedi bod iddo. Oherwydd maint bach y sampl, nid yw'n bosibl dweud a oes gwahaniaethau daearyddol clir yn y cyfathrebu ynghylch hyfforddiant, neu yn y ddarpariaeth hyfforddiant. Fodd bynnag, efallai y byddai'n werth i wasanaeth Cymru'n Gweithio adolygu eu hyfforddiant i sicrhau bod gan bob cynghorydd yr offer priodol i'r gwaith a bod cwsmeriaid ar draws rhanbarthau gwahanol yn cael cymorth tebyg.
- 3.24 Nododd rhanddeiliaid fod y gwaith ymchwil mewnol a wnaed o fewn Gyrfau Cymru, cyn cyflwyno'r ACGau, wedi datgelu bod angen cryfhau dealltwriaeth cynghorwyr gyrfaedd o dirwedd cymorth ariannol. Nodwyd bod gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o fod angen cymorth yn ymwneud â'u cyllid, naill ai'n ymwneud â dyledion neu forgeisi neu'n ymwneud â'u pensiwn. Nod hyfforddiant yr Arweinwyr Arian oedd rhoi'r wybodaeth sylfaenol i gynghorwyr gyrfaedd i gynnig cymorth ariannol sylfaenol a chyfeirio cwsmeriaid at wasanaethau a allai ddarparu cymorth ariannol arbenigol.
- 3.25 Roedd mwyafrif y cynghorwyr gyrfaedd a gyfwelwyd wedi derbyn hyfforddiant yr Arweinwyr Arian. Roeddynt o'r farn bod yr hyfforddiant yn ddefnyddiol i gryfhau eu dealltwriaeth o dirwedd cymorth ariannol. Er bod llawer yn nodi bod yr hyfforddiant i fod i'w helpu i ddechrau darparu cymorth ariannol sylfaenol, nododd pob cynghorydd eu bod yn dal i deimlo'n anhyderus i gynnig y cymorth eu hunain ac y byddent yn dal i atgyfeirio cwsmeriaid at wasanaethau arbenigol. Ar y cyfan, roeddent yn teimlo eu bod mewn gwell sefyllfa i anfon cwsmeriaid at y darparwr cymorth priodol, ond roeddent yn dal i deimlo bod cynnig unrhyw gymorth eu hunain y tu hwnt i'w cylch gwaith.

3.26 Gwnaeth rhai cynghorwyr gyrfaoedd awgrymiadau penodol ar gyfer gwelliannau i hyfforddiant ac adnoddau ar gyfer cynghorwyr gyrfaoedd. Roedd hyn yn cynnwys darparu mwy o gyngor ar gynorthwyo cwsmeriaid hŷn sy'n mynd drwy'r menopos, materion iechyd/iechyd galwedigaethol eraill sy'n gysylltiedig ag oedran, ac anawsterau iechyd meddwl. Nodwyd bod y menopos ac iechyd meddwl yn gynyddol bwysig i staff eu deall, o ystyried bod cwsmeriaid yn anecdotaidd yn fwyfwy cyfforddus yn datgelu'r cyflyrau hyn.

### **Dull marchnata**

3.27 Datblygodd tîm Cymru'n Gweithio eu dull marchnata er mwyn cynorthwyo darpar gynulleidfaoedd i ymgysylltu'n well â chymorth ACG. Roedd staff a rhanddeiliaid yn nodi bod y newidiadau hyn yn cynnwys datblygu cyfres o astudiaethau achos, gan roi sylw i straeon amrywiaeth o unigolion sydd wedi derbyn adolygiad gyrfa, ac ymgyrch fwy 'emosiynol' yn pwysleisio'r effaith y gallai adolygiad gyrfa ei chael ar foddhad swydd a chydbwysedd bywyd a gwaith unigolyn.

3.28 Roedd cynghorwyr gyrfaoedd a rhanddeiliaid yn gadarnhaol ynghylch y dull marchnata diwygiedig, gan awgrymu bod yr ymgyrch newydd yn ymgysylltu â phobl yn glir ac yn gryno. Roeddent yn meddwl bod yr astudiaethau achos yn arbennig o ddefnyddiol wrth hyrwyddo'r gwasanaeth, er bod rhai wedi mynegi pryderon y byddai cwsmeriaid yn cyrraedd gyda disgwyliadau uchel iawn ar ôl gweld yr enghreifftiau hyn.

3.29 Mae metrigau ymgysylltiad y cyfryngau cymdeithasol, a gasglwyd yn ystod ymgyrch cyfryngau Cymru'n Gweithio yn hydref 2023, yn darparu tystiolaeth gychwynnol bod y dull marchnata newydd hwn wedi bod yn fwy llwyddiannus nag a ragwelwyd yn wreiddiol. Cyrhaeddodd yr ymgyrch 9.6% yn fwy o bobl nag a gynlluniwyd yn wreiddiol (1,090,900 o gymharu â 1,196,289), ac roedd y cyrhaeddiad yn cael ei yrru'n gryfach ar Facebook na phlatfformau eraill y cyfryngau cymdeithasol. Sylwyd hefyd bod cynnydd o 133% yn nifer yr apwyntiadau ACG a drefnwyd yn ystod cyfnod yr ymgyrch (Medi i Dachwedd 2023) o gymharu â'r tri mis blaenorol. Fodd bynnag, dylid ystyried y canlyniadau hyn fel rhai cychwynnol yn unig o ystyried nad yw'r un data ar gael ar gyfer ymgyrchoedd marchnata blaenorol i'w defnyddio fel cymhariaeth.

3.30 Roedd y term 'adolygiad canol gyrfa', neu 'adolygiad gyrfa', hefyd yn cael eu hystyried yn gadarnhaol gan gynghorwyr gyrfaeodd, er iddynt nodi mai anaml y byddent yn ei ddefnyddio mewn gwaith o ddydd i ddydd gyda chwsmeriaid a sefydliadau partner. Nododd cynghorwyr gyrfaeodd fod rhoi'r label ACG yn ddefnyddiol. Roedd rhai o'r farn bod y teitl wedi helpu i godi ymwybyddiaeth y cyhoedd bod cyngor gyrfaeodd ar gael i bobl o bob oed ac mewn unrhyw amgylchiadau cyflogaeth, gan fynd i'r afael â chamdybiaethau bod y cymorth wedi'i ddylunio ar gyfer rhai sy'n gadael ysgol a phobl ddi-waith yn unig. Credwyd bod cael arlwy penodol wedi'i dargedu at oedolion hŷn yn cynyddu pa mor dderbyniol yw ceisio arweiniad gyrfa ar unrhyw oedran ac yn lleihau'r stigmatiddio yn ei gylch.

'Rwy'n meddwl efallai mai dyna lle mae'r ACG yn ddefnyddiol, gan roi'r enw diriaethol hwnnw iddo fel ei fod yn beth gweithredol y gallwch chi ddod i'w wneud. Er bod yr hyn rydyn ni'n yn ei gynnig o ran arweiniad beth bynnag yn cael ei gynnwys yn aml yn yr ACG ac i'r gwrthwyneb, dylai'r ffaith ei fod yn beth penodol y mae pobl yn teimlo y gallan nhw ddod i'w wneud gyda ni ei gwneud yn haws i'w farchnata a chael pobl i ddangos mwy o ddiddordeb ynddo.' **Cyfweliad â Chynghorydd Gyrfa**

3.31 Roedd gan gynghorwyr rai awgrymiadau ar gyfer ymgyrchoedd marchnata yn y dyfodol, gan gynnwys ceisio mynd i'r afael â'r stigma sy'n gysylltiedig â cheisio cyfarwyddyd gyrfaeodd yn ddiweddarach mewn bywyd. Roeddent yn meddwl y byddai'n fuddiol cynyddu gwaith allgymorth cymunedol, yn benodol ar y cyd â chyflogwyr a darparwyr hyfforddiant, i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r gwasanaeth sydd ar gael.

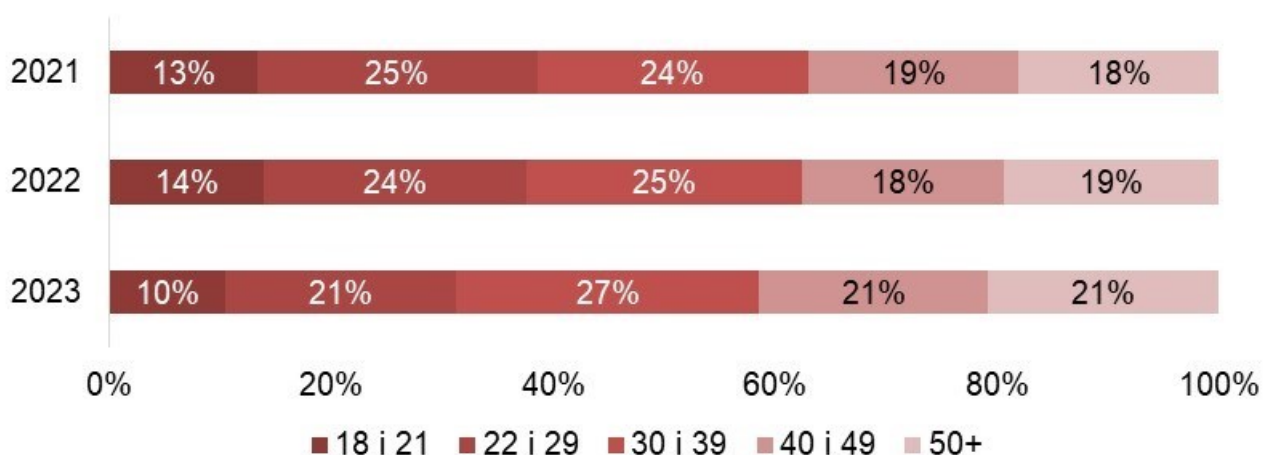
3.32 Roedd y cynghorwyr hefyd yn argymhell y dylai delweddau marchnata gynnwys ystod fwy amrywiol o grwpiau demograffig. Cafwyd awgrym anecdotaidd ei bod yn ymddangos bod ymgyrchoedd presennol yn canolbwyntio ar ddynion hŷn yn agos at oedran ymddeol, ac y dylid cael mwy o ddelweddau o fenywod iau yr olwg i gynyddu apêl. Roedd hyn yn gysylltiedig â'u cydnabyddiaeth bod cwsmeriaid dan 50 oed yn aml yn elwa'n sylweddol o gymorth ACG.



### Proffil cwsmeriaid Cymru'n Gweithio

- 3.33 Drwy ddadansoddiad gwybodaeth fonitro Cymru'n Gweithio, ceisiwyd deall a yw dosbarthiad oedran cwsmeriaid Cymru'n Gweithio wedi newid yn ystod y broses gyflawni, gan ganolbwyntio'n benodol ar a gafodd lansiad ACGau (gan gynnwys y dull marchnata) ar ddechrau 2023 ddylanwad.
- 3.34 Mae Ffigur 3.2 yn dangos dosbarthiad oedran cwsmeriaid Cymru'n Gweithio a oedd naill ai'n amser llawn, yn rhan-amser neu'n hunangyflogedig pan wnaethant ymgysylltu â Cymru'n Gweithio dros dair blynedd o gyfnod cyflawni<sup>26</sup>. Mae'r ffigur yn dangos, wrth i'r ddarpariaeth fynd rhagddo, y bu twf yng nghyfran y cwsmeriaid yn y grwpiau oedran 30 i 39, 40 i 49, a 50+. Dylid nodi bod y twf mwyaf yng nghyfran y cwsmeriaid dros 30 oed yn digwydd rhwng 2022 a 2023, ond heb ddata am gwsmeriaid o flynyddoedd blaenorol, ni ellir ei gymharu â newidiadau ym mhroffil cwsmeriaid 2019 a 2020. Felly, mae'n debygol bod arlwy ACGau Cymru'n Gweithio wedi arwain at nifer uwch o unigolion cyflogedig hŷn yn ymgysylltu â gwasanaeth Cymru'n Gweithio. Fodd bynnag, heb dystiolaeth bellach nid yw'n bosibl dod i'r casgliad mai ACGau, na gwaith marchnata ACGau, yw'r achos dros y twf hwn.

**Ffigur 3.2: Dosbarthiad oedran cwsmeriaid cyflogedig Cymru'n Gweithio fesul blwyddyn**



Ffynhonnell: Gwybodaeth Fonitro Cymru'n Gweithio ((2021, N=4,128), (2022, N=5,192), (2023<sup>27</sup>, N=7,472))

<sup>26</sup> Noder bod Cymru'n Gweithio wedi dechrau cyflawni yn 2019, ond mae newid yn y system o fonitro cwsmeriaid ar ddechrau 2021 yn golygu mai dim ond ar gyfer y tair blynedd diwethaf o gyflawni y mae modd cymharu'r canlyniadau'n uniongyrchol.

<sup>27</sup> Noder nad yw 2023 ond yn cynnwys cwsmeriaid a ymgysylltodd i ddechrau â Cymru'n Gweithio rhwng Ionawr a Thachwedd; mae blynyddoedd eraill yn cynnwys cwsmeriaid o'r flwyddyn galendr llawn.

### **Cryfderau wrth gyflawni**

3.35 Dwedodd cynghorwyr gyrfaoedd fod angen a dymuniad clir am ACGau ymhlith cwsmeriaid. Dwedwyd bod y math hwn o gymorth yn amhrisiadwy ac yn hynod fuddiol i'w cwsmeriaid, ac nid oeddent yn ymwybodol o unrhyw sefydliadau eraill yng Nghymru sy'n darparu gwasanaeth tebyg. Gwnaeth rhai cynghorwyr gymharu'r ACGau â gwefan MOT canol oes sy'n cael ei rhedeg gan yr Adran Gwaith a Phensiynau, gan nodi eu bod yn teimlo bod y cymorth sy'n cael ei gynnig gan y wefan yn darparu llai ar gyfer anghenion penodol unigolyn ac yn anos ei gyrchu i rai mathau o gwsmeriaid o ystyried ei ffocws mwy penodol ar y grŵp oedran 50+. Roedd rhai o'r farn bod ystyried y cymorth fel ACG yn rhoi strwythur i'r broses fyfyrion, a nododd eraill fod natur y gwasanaeth o ganolbwyntio ar y person yn ffactor hollbwysig yn ei lwyddiant.

'Fe gefais i gerdyn diolch cyn y Nadolig ac roedden nhw wedi ysgrifennu ynddo, "fyddwch chi byth yn gwybod faint rydych chi wedi newid fy mywyd". Roedden nhw wedi mynd o fod yn lanhawr i fod yn weithiwr cymorth iechyd meddwl, mae hynny'n enfawr. Ond dwi'n meddwl bod cael rhywun oedd yn credu ynddyn nhw, wedi dangos pa hyfforddiant i'w wneud a'u helpu gyda'r ceisiadau oherwydd doedd eu sgiliau TG ddim yn wych. Fe gawsom ni lawer, llawer o apwyntiadau er tegwch, ond dyna lle mae'n newid bywydau.' **Cyfweliad â Chynghorydd Gyrfa**

3.36 Eglurodd cynghorwyr gyrfaoedd hefyd y gallai cwsmeriaid weld canlyniadau cadarnhaol gwahanol iawn o ganlyniad i dderbyn ACG. Er bod newid gyrfa yn werthfawr i rai pobl, i eraill gall y cymorth a gânt olygu eu bod yn aros yn eu gyrfa bresennol ond yn dilyn hyfforddiant, yn camu ymlaen, neu'n mabwysiadu agwedd newydd gadarnhaol at eu rôl bresennol.

3.37 Roedd llawer o'r cryfderau allweddol yng nghyflawniad ACGau Cymru'n Gweithio yn debyg i'r rhai ym maes cyfarwyddyd gyrfaoedd yn gyffredinol, er enghraifft, darparu cymorth diduedd sy'n canolbwyntio ar amgylchiadau ac anghenion cymorth yr unigolyn, a meddu ar y gallu i weithio gyda chwsmeriaid am gyfnod hwy pan fo angen. Cyfeiriodd sawl aelod o staff at y Cyfrifon Dysgu Personol fel ffynhonnell arbennig o werthfawr o gymorth i gwsmeriaid i'w helpu i gyflawni nodau wrth geisio newid yn eu gyrfa. Roedd cryfderau eraill y gwasanaeth yn cynnwys agwedd

anfeirniadol y staff. Yn achos ACGau, ystyriwyd bod hyn yn bwysig er mwyn sicrhau nad oedd pobl yn teimlo eu bod yn cael eu barnu am eu hoedran, neu am fethu â gwneud swydd flaenorol oherwydd newidiadau bywyd.

### **Heriau a meysydd posibl i'w gwella**

- 3.38 Roedd cynghorwyr gyrfaoedd o'r farn bod pa mor gyffredin yw rhagfarn ar sail oed yn y gweithle yn rhwystr parhaus wrth gynorthwyo cwsmeriaid hŷn, ynghyd â stereoteipiau ynghylch oedran a gwaith, a'r canfyddiad parhaus bod cyfarwyddyd gyrfaoedd ar gyfer pobl ifanc neu ddi-waith yn unig. Roedd rhai o'r farn y gallai cyflwyno cynghorwyr arbenigol a oedd yn gweithio gyda chwsmeriaid hŷn fod yn ddefnyddiol, pe baent yn arbenigwyr mewn rhwystrau ac anghenion cymorth sy'n gysylltiedig ag oedran ac y gallent ganolbwyntio ar fynd i'r afael â phryderon cwsmeriaid hŷn. Fodd bynnag, roeddent hefyd yn cydnabod y byddai hyn yn arbennig o heriol mewn timau llai (e.e. rhai mewn ardaloedd gwledig).
- 3.39 Roedd rhai cynghorwyr hefyd yn ei chael yn anodd cynorthwyo cwsmeriaid ag anghenion cymorth sylweddol oherwydd cyfyngiadau ar adnoddau. Roeddent yn teimlo y gellid gwella'r gwasanaeth pe baent yn gallu cynorthwyo rhai cwsmeriaid am gyfnodau hwy, neu'n fwy dwys.
- 3.40 Yn olaf, nodwyd hefyd bod angen parhaus i adeiladu rhwydwaith gweithredol o sefydliadau a gwasanaethau cyflenwol a all gefnogi pobl hŷn ar y cyd yn y maes hwn. Roedd cydrannau allweddol y rhwydwaith hwn a nodwyd gan gynghorwyr yn cynnwys Cyfrifon Dysgu Personol, rhaglen ReAct+, Age UK, rhaglen fentora Cymunedau am Waith a Mwy, yr Adran Gwaith a Phensiynau, gwasanaeth yr Arweinwyr Arian, a gwasanaeth Cymru'n Gweithio.

## **4. Adolygu'r arfer o ddefnyddio Adolygiadau Gyrfa yng Nghymru a'r Deyrnas Unedig**

- 4.1 Mae'r adran hon yn adolygu tystiolaeth o Gymru a'r Deyrnas Unedig yn ehangach ynghylch yr arfer o ddefnyddio adolygiadau gyrfa. Nod yr adran hon fydd nodi unrhyw themâu neu heriau cyffredin sy'n gysylltiedig â gweithredu adolygiadau gyrfa yn ogystal ag arferion da yn y maes.
- 4.2 Ni ddatgelodd yr adolygiad desg gorff mawr o lenyddiaeth o'r Deyrnas Unedig yn ymwneud â'r arfer o ddefnyddio adolygiadau gyrfa. Mae gwaith ymchwil a llenyddiaeth yn y Deyrnas Unedig yn gyffredinol wedi canolbwyntio mwy ar agweddau gweithwyr hŷn neu wedi bod yn ddarnau eiriolaeth ar gyfer newidiadau penodol mewn ymarfer, fel mwy o ffocws ar gynorthwyo gweithwyr hŷn wrth gynllunio pensiwn. Mae'r adran hon felly wedi canolbwyntio'n fwy ar werthusiadau o brosiectau yn Lloegr a'r Alban â nodau tebyg i ACGau Cymru'n Gweithio.

### **Prosiect ReGrow**

- 4.3 Wedi'i gyflawni yn ne-ddwyrain Lloegr rhwng 2006 a 2008, roedd prosiect ReGrow yn wasanaeth peilot a oedd yn darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, mentora a hyfforddiant i bobl dros 50 oed<sup>28</sup>. Ar y pryd, ystyriwyd mai'r prosiect oedd un o'r ymdrechion mwyaf yn y Deyrnas Unedig i roi arweiniad i weithwyr hŷn, ar ôl rhoi cymorth i 1,138 o weithwyr hŷn. Cyflawnwyd y prosiect gan bartneriaeth o ddarparwyr hyfforddiant, darparwyr gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, colegau a siambr fasnach. Fel rhan o'r model cyflawni, roedd darparwyr hyfforddiant yn ymgysylltu â chyflogwyr (busnesau bach a chanolig yn bennaf) i hyrwyddo'r prosiect. Byddai'r cyflogwyr wedyn yn cyfeirio eu gweithwyr at un o'r darparwyr gwybodaeth, cyngor ac arweiniad yn y lle cyntaf. Yn dilyn o leiaf un sesiwn gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, byddai'r cyflogeion wedyn yn cael eu cyfeirio at bartneriaid eraill i ddiwallu unrhyw anghenion hyfforddiant a nodwyd.
- 4.4 Yn ôl gwerthusiad prosiect ReGrow, roedd y galw am y gwasanaethau gwybodaeth, cyngor ac arweiniad yn llawer uwch nag a ragwelwyd yn wreiddiol ac roedd y galw

---

<sup>28</sup> [Stephen McNair, Strengthening the older workforce: an evaluation of the ReGrow Project in the South East Region](#), Rhagfyr 2008.

am rai meysydd hyfforddiant (sef hyfforddiant sgiliau bywyd) yn is na'r disgwyl. Roedd tystiolaeth arolwg a gynhaliwyd fel rhan o'r gwerthusiad yn dangos bod y cyngor a'r hyfforddiant a gynigiwyd gan ReGrow wedi cynyddu tebygolrwydd tua thraean o'r cyfranogwyr o dderbyn hyfforddiant pellach ac o aros yn hirach mewn gwaith. At hynny, nododd tua 20% o ymatebwyr eu bod yn fwy tebygol o geisio newid swyddi. Daeth y gwerthusiad i'r casgliad bod prosiect ReGrow wedi bod yn llwyddiant, gan nodi bod y cymorth wedi'i groesawu gan gyflogwyr a gweithwyr, ac y bu galw mawr iawn am gymorth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad, ac am fwyafrif y cyrsiau hyfforddi a gynigiwyd.

4.5 Mae rhai o'r materion allweddol a nodwyd gan y gwerthusiad fel rhai y mae angen eu hastudio ymhellach fel a ganlyn:

- Dealltwriaeth o wybodaeth, cyngor ac arweiniad: Gwnaeth y gwerthusiad ganfod bod canfyddiad y cyflogwyr a'r gweithwyr o'r cymorth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad yn gada iawn. Fodd bynnag, nodwyd y gallai hyn fod wedi'i ystumio gan ddisgwyliaidau cychwynol isel iawn. Nodwyd bod llawer o gyflogwyr a gweithwyr wedi cymryd yn ganiataol i ddechrau bod y cymorth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad yn rhagarweiniad i'r hyfforddiant, gan awgrymu nad oedd llawer yn deall potensial ehangach y cymorth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ei hun.
- Galw isel am hyfforddiant sgiliau sylfaenol: Roedd cylch gwaith cychwynol y prosiect yn neilltuo adnoddau sylweddol i ddarparu hyfforddiant sgiliau bywyd sylfaenol, gan fod gwaith ymchwil blaenorol wedi nodi bod gweithwyr hŷn yn llai tebygol o feddu ar y mathau hyn o gymwysterau, ac os oeddent wedi colli eu gwaith, eu bod yn llai tebygol o gael eu hailgyflogi oherwydd diffyg sgiliau sylfaenol. Fodd bynnag, nododd y gwerthusiad fod llai o alw na'r disgwyl am hyfforddiant sgiliau sylfaenol a byddai angen gwaith ymchwil pellach i ddeall pam fod y galw hwn yn isel, er gwaethaf y bwch sgiliau a nodwyd.
- Galw am hyfforddiant: Roedd gweithwyr hŷn yn fwyaf cadarnhaol am hyfforddiant a oedd yn para diwrnod, gydag ymatebion mwy negyddol i hyfforddiant a oedd yn cymryd mwy neu lai o amser.

- Hysbysebu ac argaeledd: Nododd llawer o gyfranogwyr y byddai llawer mwy o bobl wedi elwa ar y cymorth a gynigiwyd gan ReGrow pe na bai angen iddynt gael eu cyfeirio gan eu cyflogwr. Nododd cyfranogwyr hefyd y byddai'r prosiect wedi cael mwy o effaith pe bai wedi cael ei hysbysebu'n ehangach.

### **Prosiect Peilot Adolygiadau Gyrfa Canol Oes**

- 4.6 Yn dilyn y llwyddiant a nodwyd ynghylch prosiect ReGrow, cytunodd yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (ar y pryd) yn 2013 i ariannu'r Sefydliad Cenedlaethol dros Addysg Barhaus i Oedolion (NIACE), mewn partneriaeth â'r Gwasanaeth Gyrfaoedd Cenedlaethol, Unionlearn ac asiantaethau eraill, i gynnal treial ar raddfa fwy o adolygiadau gyrfa ar gyfer gweithwyr hŷn. Roedd y prosiect peilot hefyd yn cyd-fynd â phapur polisi Llywodraeth y DU '[Fuller Working Lives: a framework for action](#)', a oedd â'r nod o ymestyn bywydau gwaith pobl a gwella'r broses o wneud penderfyniadau ynghylch ymddeoliad.
- 4.7 Roedd y prosiect peilot yn cynnwys 17 o bartneriaid cyflawni yn cwmpasu ardal ddaearyddol ehangach. Felly cytunwyd ar ddechrau'r peilot y byddai'r partneriaid yn cytuno ar set gyson o amcanion ond yn datblygu eu dulliau cyflawni eu hunain yn seiliedig ar eu hanghenion ac hanghenion eu cleientiaid. Yn y gwerthusiad o'r Cynllun Peilot Adolygiadau Gyrfa Canol Oes<sup>29</sup>, nodwyd bod hyn yn golygu bod dulliau darparu wedi'u haddasu dros oes y cynllun peilot wrth i'w profiad a'u dealltwriaeth o'r heriau yr oedd eu cleientiaid yn eu hwynebu dyfu, gan alluogi'r partneriaid i ddiwallu anghenion cleientiaid yn fwy effeithiol. Cynhaliwyd ychydig dros hanner y sesiynau (52%) wyneb yn wyneb, cynhaliwyd traean (34%) mewn sesiynau grŵp, a chynhaliwyd y gweddill naill ai dros y ffôn neu drwy e-bost. Er nad oedd un model cyflawni unigol, nodwyd bod pob adolygiad yn defnyddio dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a oedd yn cwmpasu eu hanghenion cyflogaeth a dysgu, ond hefyd yn ystyried eu hamgylchiadau bywyd ehangach fel eu teulu, iechyd, cyfrifoldebau gofalu, amgylchiadau ariannol, dyheadau a chymhellion.
- 4.8 Nododd y gwerthusiad fod y cynllun wedi bod yn llwyddiannus wrth gyflawni ystod eang o effeithiau cadarnhaol gan gynnwys gwella hyder, cynyddu nifer y rhai sy'n

<sup>29</sup> [NIACE, Mid Life Career Review Pilot Project Outcomes: Phases 1, 2 and 3](#), Gorffennaf 2015.

derbyn hyfforddiant, ysgogi cyfranogwyr i chwilio am swyddi a gwneud cais amdanynt, a chynorthwyo pobl i gael mynediad at gymorth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad pellach. Oherwydd yr ystod eang o fodelau cyflawni, ni allai'r gwerthusiad ddod i gasgliad cadarn ar y ffordd fwyaf cost-effeithiol o gyflawni'r adolygiadau gyrfa canol oes, ond y gost gyfartalog fesul cleient (gan gynnwys costau sefydlu, rheoli a hyfforddi) oedd tua £100.

4.9 Daeth y gwerthusiad i'r casgliad bod galw clir am yr adolygiadau gyrfa canol oes, er bod llawer o gyfranogwyr wedi synnu i ddechrau bod y math hwn o gymorth ar gael. Er bod y gwerthusiad yn amlygu nad oes un model unigol o adolygiad a fydd yn addas ar gyfer pob math o berson, mae tystiolaeth o'r peilot yn dangos y byddai'r rhan fwyaf o bobl yn cael eu gwasanaethu orau gan weithdy grŵp wedi'i hwyluso'n dda gyda chymheiriaid<sup>30</sup>, ac yna sesiwn/sesiynau un i un wyneb yn wyneb gyda chynghorydd hyfforddedig.

4.10 Hefyd fel rhan o'r gwerthusiad, lluniwyd rhestr o'r elfennau y dylai adolygiad gyrfa canol oes ar gyfer cleientiaid cyflogedig a di-waith eu cynnwys, gan annog cleientiaid i:

- Ddeall eu disgwyliad oes, a'i oblygiadau ar gyfer gwaith, hamdden, cyllid ac iechyd, gan nodi bod llawer o bobl ganol oed yn tanamcangyfrif eu disgwyliad oes yn sylweddol.
- Adolygu eu dyheadau ar gyfer gwaith a bywyd a sut y gallant newid yn y degawdau nesaf.
- Wrth wneud penderfyniad mwy gwybodus ynghylch pryd i ymddeol. Mae'r gwerthusiad yn nodi bod gweithio'n hirach yn debygol o wella ansawdd bywyd y rhan fwyaf o bobl, yn ogystal â bod yn dda i gyflogwyr a'r economi yn gyffredinol.
- Ymgymryd â hyfforddiant sy'n debygol o'u cynnal yn hirach mewn gweithgarwch sy'n rhoi boddhad.

---

<sup>30</sup> Er bod 'cymheiriaid' wedi'u diffinio'n wahanol gan wahanol bartneriaid cyflawni, un enghraifft gadarnhaol a amlygwyd gan y gwerthusiad oedd grwpio pobl â nodweddion neu brofiadau tebyg, gan gyd-fynd â grwpiau presennol yn y gymuned, fel gofawyr, gweithwyr proffesiynol sydd newydd golli eu gwaith, menywod neu gleientiaid â phroblemau iechyd meddwl.

- Adolygu goblygiadau gweithio'n hirach ar eu hiechyd, ac edrych ar gymorth gan eu cyflogwr neu asiantaethau eraill, neu opsiynau mewn mathau eraill o waith os oes angen.
- Adolygu eu sefyllfa ariannol hirdymor a cheisio cymorth priodol ar gyfer cynllunio ariannol ac ymddeol.
- Ystyried a datblygu strategaethau ar gyfer goresgyn gwahaniaethu ar sail oed yn y gweithle neu wrth chwilio am swydd newydd.
- Deall eu hawliau mewn perthynas â materion gan gynnwys amseru ymddeoliad, gweithio hyblyg, a chyfrifoldebau gofalu, a datblygu strategaethau realistig ar gyfer negodi addasiadau i'w patrymau gwaith.
- Asesu'n realistig yr opsiynau ar gyfer newid swydd a hunangyflogaeth.
- Datblygu'r sgiliau a'r wybodaeth i drafod y canlyniadau a fyddai'n well ganddynt.

4.11 Roedd canfyddiad allweddol arall a allai lywio arferion gorau yn ymwneud â'r ffordd y dylid brandio'r mathau hyn o gynlluniau. Mae'r gwerthusiad yn nodi bod y cysyniad cychwynnol ar gyfer y prosiect peilot wedi'i enwi'n 'Adolygiad yn 50 oed', ond ystyriwyd ei fod yn rhy gyfyngol ac fe'i ailenwyd yn 'adolygiad gyrfa canol oes'. Wrth edrych yn ôl, nodwyd y gallai'r termau 'canol oes' a 'gyrfa' gael eu dehongli'n wahanol iawn i'w defnydd arfaethedig. Nid oedd llawer o bobl yn ystyried eu bod yn 'ganol oes' er eu bod yn y grŵp targed 50+. Roedd diffiniad y cyfranogwyr o 'yrfa' yn aml yn llawer culach na diffiniad y gwasanaeth, gan ddiffinio arweiniad gyrfa fel y broses o gael eu slotio i'r farchnad swyddi, yn hytrach na thrafodaeth ehangach am bob penderfyniad bywyd. Daw'r gwerthusiad i'r casgliad bod angen gwaith ymchwil pellach i ddeall pa fath o frandio sydd fwyaf tebygol o fod yn effeithiol, ac yn hollbwysig, gyda pha grwpiau o bobl.

### **Creu 'MOT Gyrfa yn 50 oed'**

4.12 Gan adeiladu ar gasgliadau'r prosiect adolygu gyrfa canol oes a ddarparwyd gan NIACE, mae'r elusen Age UK hefyd yn awgrymu rhai elfennau allweddol a ddylai fod yn rhan o adolygiad gyrfa ar gyfer pobl ganol oed<sup>31</sup>. Mae'r papur yn pwysleisio y

<sup>31</sup> [Age UK, Creating a 'Career MOT at 50'](#), Hydref 2017.



dylai cyngor pensiynau, gyda ffocws clir ar annog cynilo parhaus, fod yn elfen allweddol o 'MOT gyrfa yn 50 oed'. Mae'r papur yn nodi bod galw mawr am y math hwn o wasanaeth, gyda bron i hanner yr oedolion a holwyd (48%) yn dweud y byddent eisiau trafod eu pensiwn fel rhan o adolygiad gyrfa. Un o brif argymhellion y papur yw y dylid cyflwyno'r cyngor hwn yn 50 oed tra bod pobl yn debygol o fod yn dal i gronni eu pensiwn, gan bwysleisio y gallai'r cyngor fod yn rhy hwyr os caiff ei roi i bobl yn eu 50au hwyr neu 60au.

### **Adolygiad Tystiolaeth Dychwelyd i'r Gwaith 50+**

- 4.13 Wedi'i gomisiynu gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yn 2010, nod yr adolygiad hwn o dystiolaeth a gynhaliwyd gan y Ganolfan Heneiddio'n Well oedd rhoi gwell dealltwriaeth o sut mae darpariaeth dychwelyd i'r gwaith yr Adran Gwaith a Phensiynau yn cynorthwyo pobl dros 50 oed i ddychwelyd i'r gwaith<sup>32</sup>. Er bod y rhaglen hon yn cynnwys amrywiaeth ehangach o ymyriadau y tu hwnt i adolygiadau gyrfa, roedd yr adolygiad tystiolaeth yn cynnwys rhai canfyddiadau a chasgliadau a oedd yn benodol berthnasol i gymorth cynghori ac adolygiadau gyrfa.
- 4.14 Roedd rhai o ganfyddiadau allweddol yr adolygiad a oedd yn ymwneud ag adolygiadau gyrfa ar gyfer gweithwyr hŷn yn cynnwys:
- Caiff ei ystyried bod cael cynghorydd o oedran tebyg yn gaffaeliad i'r berthynas gynghori.
  - Roedd pobl hŷn a oedd yn chwilio am waith proffesiynol neu reolaethol yn llai tebygol o weld gwasanaethau cynghori yn ddefnyddiol.
  - Roedd rhaglenni cymorth cyflogadwyedd oedran cymysg yn aml yn nodi bod pobl dros 50 oed yn fwy tebygol o fod â chyflwr iechyd neu anabledd a oedd yn cyfyngu ar eu hymgysylltiad â'r gwasanaethau hyn.

### **Ymchwil ynghylch Pobl Hŷn a Chyflogaeth yn yr Alban**

- 4.15 Roedd gwaith ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth yr Alban yn 2017 yn ceisio archwilio'r agweddau a'r materion sy'n ymwneud â gweithlu hŷn<sup>33</sup>. Yn yr astudiaeth ansoddol, casglwyd data gan weithwyr dros 50 oed ac amrywiaeth o gyflogwyr

---

<sup>32</sup> [Canolfan Heneiddio'n Well, Employment support for over 50s: Rapid evidence review](#), Mehefin 2019.

<sup>33</sup> [Llywodraeth yr Alban, Older people and employment in Scotland: research](#), Awst 2017.

mewn gwahanol sectorau. Nododd cyflogwyr a chyflogeion ystod o fanteision a heriau sy'n gysylltiedig â gwaith yn nes ymlaen mewn bywyd. O ran manteision, amlygwyd bod ymestyn bywyd gwaith mewn llawer o achosion yn dod â manteision iechyd i'r gweithiwr (sef gweithgarwch corfforol a chyswllt cymdeithasol) yn ogystal â sicrhau bod gwybodaeth a phrofiad hanfodol yn cael eu cadw o fewn sefydliad. Roedd y prif heriau a godwyd yn ymwneud ag anghydraddoldeb o ran cyfleoedd rhwng gwahanol grwpiau o weithwyr hŷn, ac roedd rhai gweithwyr yn ei chael hi'n anoddach negodi oriau hyblyg neu benderfynu pryd yr oeddent am adael y farchnad lafur oherwydd natur eu rolau a'u sefyllfa ariannol.

- 4.16 Gwnaeth yr ymchwil hefyd ganfod bod diffyg gwybodaeth eang ymhlith cyfranogwyr am eu darpariaeth pensiwn eu hunain. Roedd hyn yn wir am bensiynau'r wladwriaeth, pensiynau preifat a galwedigaethol. Mynegodd sawl cyfranogwr yr astudiaeth hefyd yr hoffent barhau i weithio mewn rhyw ffordd y tu hwnt i ymddeoliad. Er bod gwaith rhan-amser yn cael ei ystyried yn llwybr ymarferol i barhau i weithio, mynegwyd pryder ynghylch y canfyddiad o ddiffyg gwaith rhan-amser o ansawdd da.

### **Perthnasedd i gyflawniad ACGau**

- 4.17 Mae rhai dogfennau allweddol sydd wedi'u cynnwys yn yr adolygiad hwn yn nodi rhywfaint o arferion effeithiol o ran y pynciau y dylid eu cwmpasu o fewn ACG. Mae'r pynciau hyn yn cynnwys iechyd, dyheadau, ymddeoliad, sefyllfa ariannol a heriau yn y gweithle. Mae cymorth eang wedi'i theilwra Cymru'n Gweithio yn ymddangos yn addas iawn i sicrhau bod modd ymdrin â'r holl bynciau hyn yn seiliedig ar anghenion cwsmer.
- 4.18 Fel yr amlygwyd mewn rhai o'r cyfweiliadau gyda chynghorwyr gyrfaoedd, gallai datblygu rhwydwaith cryfach sy'n cynnwys sefydliadau cymorth ag arbenigeddau mewn meysydd fel cymorth ariannol, iechyd galwedigaethol ac iechyd meddwl wella arlwy cyffredinol Cymru'n Gweithio wrth symud ymlaen. Mae'r llenyddiaeth yn pwysleisio bod gweithwyr hŷn yn arbennig yn fwy tebygol o wynebu heriau sy'n ymwneud â'u sefyllfa ariannol, naill ai o ran dyled neu bensiynau, gan nodi bod hyfforddiant i wella dealltwriaeth cynghorwyr o gyngor ariannol a'r sefydliadau sydd fwyaf addas i ddarparu cymorth yn cyd-fynd yn dda ag arferion da.

- 4.19 Mae tystiolaeth sylfaenol o'r gwaith ymchwil hwn, yn ogystal â thystiolaeth o'r llenyddiaeth, wedi dangos bod llawer o weithwyr, waeth beth fo'u hoedran, yn elwa ar adolygiad gyrfa sydd wedi'i deilwra i'w sefyllfa waith bresennol a'u dyheadau a'u dymuniadau i'r dyfodol. Fodd bynnag, mae'r llenyddiaeth hefyd wedi amlygu bod adolygiadau gyrfa yn aml yn cael eu camddeall, a bod gweithwyr yn aml yn nodi bod yr adolygiadau wedi rhagori'n sylweddol ar eu disgwyliadau isel cychwynnol. Mae'n bwysig felly bod ymwybyddiaeth a chydabyddiaeth o werth yr arlwy hwn yn parhau i dyfu. Gall newidiadau yn null marchnata Cymru'n Gweithio, a wnaed i gydfynd â chyflwyno ACGau, gyfrannu at newid y canfyddiad o gyfarwyddyd gyrfaoedd.
- 4.20 Ni ddatgelodd yr adolygiad desg a gynhaliwyd fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn gorff mawr o lenyddiaeth o'r Deyrnas Unedig ynghylch cyflawni ac arferion gorau yn ymwneud ag ACGau. Gallai fod lle i raglen fel Cymru'n Gweithio gymryd rôl arweiniol wrth ddeall ac amlinellu arferion da ar gyfer adolygiadau gyrfa i weithwyr o bob oed. Mae'n debygol y bydd lle yn y maes hwn i gynnal ymchwil sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac effeithiau a allai osod esiampol gref ar gyfer yr arfer o ddefnyddio adolygiadau gyrfa.

## **5. Adolygu'r arfer o ddefnyddio Adolygiadau Gyrfa yn rhyngwladol**

5.1 Mae'r adran hon yn adolygu tystiolaeth o'r tu allan i'r Deyrnas Unedig am yr arfer o ddefnyddio adolygiadau gyrfa. Mae'n mynd ati i nodi unrhyw themâu neu heriau cyffredin sy'n gysylltiedig â gweithredu adolygiadau gyrfa yn ogystal ag arferion da yn y maes.

### **Y Model Gallu i Weithio**

5.2 Dechreuodd y Model Gallu i Weithio yn y Ffindir ar ddechrau'r 1980au. Pwrpas cychwynnol y model (a'r Mynegai Gallu i Weithio cyfatebol) oedd rhagweld oedran ymddeol, ac roedd wedi'i wreiddio'n gryf mewn ymchwil iechyd<sup>34</sup>. Ers hynny mae'r model wedi integreiddio ffactorau sy'n ymwneud â galluoedd a gwybodaeth unigolyn mewn perthynas â gwaith, yn ogystal â'u cymhellion mewn bywyd gwaith.

5.3 Caiff y Model ei ddisgrifio orau fel adeilad ag iddo sawl llawr sy'n cynrychioli dylanwadau gwahanol, gyda phob llawr yn cynnal yr un nesaf, a'r Gallu i Weithio yn cynrychioli to'r adeilad<sup>35</sup>.

- Llawr Cyntaf / Gwaelod: Mae hyn yn cynrychioli iechyd corfforol, seicolegol a chymdeithasol. Mae pwysau gweddill yr adeilad yn cael ei ysgwyddo gan y llawr hwn.
- Ail Lawr: Mae'r llawr hwn yn cynrychioli'r wybodaeth a'r cymhwysedd proffesiynol, neu'r sgîl sy'n cael ei defnyddio i fodloni gofynion bywyd gwaith. Mae newidiadau mewn heriau a gofynion gwaith yn golygu bod datblygiad parhaus yn elfen bwysig o'r Gallu i Weithio.
- Trydydd Llawr: Mae hyn yn cynrychioli gwerthoedd, agweddau a chymhelliant person yn ogystal â'r berthynas rhwng gwaith a bywyd personol. Mae'r llawr hwn yn agored i amrywiaeth eang o ddylanwadau, a byddai newidiadau cymdeithasol neu ddeddfwriaethol (e.e. diwygio pensiynau) yn ffactorau o bwys a fyddai'n cael eu hadlewyrchu fan yma.

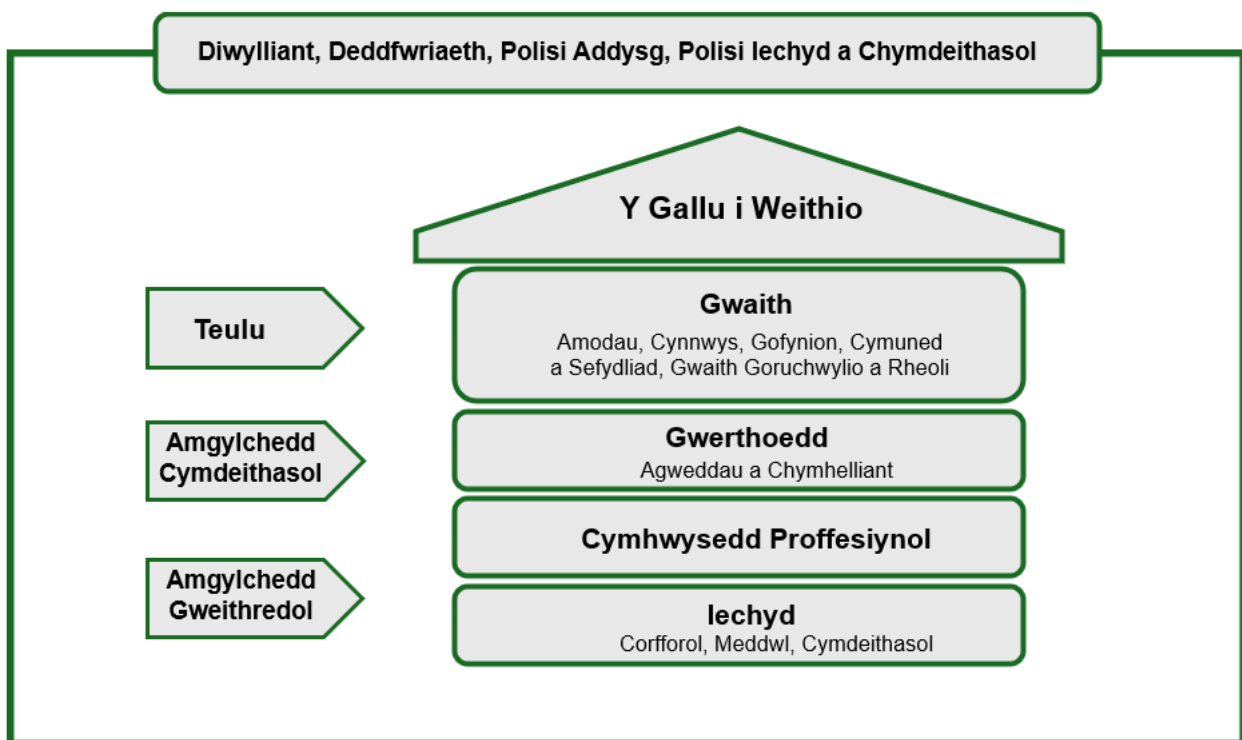
---

<sup>34</sup> [Comcare, The Work Ability Approach](#), Awst 2013.

<sup>35</sup> [J Ilmarinen, Towards a longer work life! Ageing and the quality of work in the European Union](#), 2005.

- Pedwerydd Llawr: Ystyrir mai hwn yw'r llawr trymaf sy'n cael ei gynnal gan y lloriau eraill. Mae'r pedwerydd llawr yn cynrychioli gwaith a'i ffactorau cysylltiedig. Ar y llawr hwn, caiff sylw arbennig ei roi i oruchwylio a rheoli, sydd â mandad i drefnu a newid y llawr os oes angen.
- Mae to'r adeilad yn cynrychioli'r Gallu i Weithio, sydd felly wedi'i adeiladu ar gydbwysedd o adnoddau person a gofynion eu gwaith. Mae Ilmarinen yn nodi mai'r Gallu i Weithio yw'r ased pwysicaf ym mywyd gwaith person gan fod elw menter yn bosibl oherwydd gallu ei gweithwyr i weithio.

**Ffigur 5.1: Y Model Gallu i Weithio**



© Sefydliad Iechyd Galwedigaethol y Ffindir, 2010

### Y Mynegai Gallu i Weithio

5.4 Yn deillio o'r model hwn, mae fersiynau gwahanol o'r Mynegai Gallu i Weithio wedi'u creu i fesur gallu rhywun i weithio, sy'n cael ei fesur fel arfer drwy arolwg hunanasesu fel rhan o asesiad iechyd galwedigaethol. Mae papur arbenigol a

gyflwynwyd i'r Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth mewn Iechyd a Gofal (NICE) yn rhoi trosolwg o rai o'r manteision a'r anfanteision sy'n gysylltiedig â'r dull hwn<sup>36</sup>.

- 5.5 Gan gyfeirio at ymchwil gan Von Bonsdorff et al (2011)<sup>37</sup>, mae'r papur arbenigol yn nodi y gall defnyddio'r Mynegai Gallu i Weithio yng nghanol oes helpu i nodi'r rhai sy'n wynebu'r risg fwyaf o anabledd yn y gweithle yn ddiweddarach mewn bywyd. Mewn dadansoddiad o astudiaeth hydredol o dros 2,800 o weithwyr yn y Ffindir dros gyfnod o 28 mlynedd, a oedd yn cynnwys holiadur Mynegai Gallu i Weithio, canfuwyd fod gallu gwael i weithio yng nghanol oes (sy'n cael ei ddiffinio fel 44 i 58 oed yn yr astudiaeth hon) yn rhagfynegydd ar gyfer dirywiad mewn iechyd ymhlith dynion a menywod mewn diwydiannau coler wen a cholera las. Canfu'r astudiaeth, yn achos gweithwyr colera las a cholera gwyn, fod y risg o farwolaeth neu anabledd yn yr astudiaeth ddilynol olaf 28 mlynedd deirgwaith gymaint ymhlith dynion a ddwywaith gymaint ymhlith menywod a oedd wedi nodi gallu cymedrol i weithio yn nghanol oes o gymharu â gweithwyr colera wen a ddywedodd fod ganddynt allu rhagorol i weithio yng nghanol oes.
- 5.6 Mae'r brif feirniadaeth o'r Mynegai Gallu i Weithio yn ymwneud â'i ddefnyddio ym maes iechyd galwedigaethol yn hytrach nag arweiniad gyrfa, gan nodi mai dim ond fel offeryn i nodi grwpiau neu unigolion sy'n cael anhawster yn y gwaith y gellir ei ddefnyddio, ac na ddylai gael ei ddefnyddio yn lle archwiliadau ffitrwydd i weithio neu archwiliadau eraill yn ymwneud â galwedigaeth. Nodwyd hefyd mewn astudiaethau lle rhoddwyd rhyw fath o ymyriad i gyfranogwyr (e.e. ymarfer corff a hyfforddi (Perkiö-Mäkelä, 2005) neu ymgynghoriadau â meddyg iechyd galwedigaethol (Van der Berg et al, 2009)), ni wnaeth y Mynegai Gallu i Weithio newid mewn unrhyw ffordd ystadegol arwyddocaol rhwng arolygon yr ymatebwyr cyn ac ar ôl yr ymyriad.
- 5.7 O ran ei ddefnyddio yn y Deyrnas Unedig, yn eu harolwg o 436 o ymarferwyr iechyd galwedigaethol, canfu Coomer a Houdmont (2013)<sup>38</sup> fod 39% yn ymwybodol o'r Mynegai Gallu i Weithio, ond dim ond 7% a ddywedodd eu bod yn ei ddefnyddio,

---

<sup>36</sup> [J Crawford, Expert Paper: Work Ability model and index](#), 2016

<sup>37</sup> [Mikaela Von Bonsdorff et al, Work Ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study](#), Mawrth 2011.

<sup>38</sup> [Karen Coomer a Jonathan Houdmont, Occupational health professionals' knowledge, understanding and use of work ability](#), Medi 2023.

gan awgrymu diffyg hyfforddiant yn y Deyrnas Unedig. Mae'r awduron hefyd yn tynnu sylw at y ffaith bod y Gallu i Weithio wedi'i wreiddio'n gadarn iawn yn arferion iechyd galwedigaethol y Ffindir a bod dealltwriaeth eang o'r term ymhlith ymarferwyr yn ogystal â'r rhai sy'n derbyn asesiadau. Roedd yr ystyriaeth olaf a amlygwyd gan yr awduron yn ymwneud â thrin data, gan nodi y gallai fod angen mabwysiadu prosesau diogelwch ychwanegol i drin data iechyd sensitif sy'n cael ei gasglu mewn holiaduron Mynegai Gallu i Weithio.

### **Lles emosiynol yn dilyn newid gyrfa yn ddiweddarach mewn bywyd**

- 5.8 Er nad yw'n uniongyrchol gysylltiedig ag ACGau, mae ymchwil gan Vogelsang et al (2018)<sup>39</sup> yn cyfeirio at lawer o'r agweddau sy'n cael eu hadolygu fel rhan o ACG sy'n cael ei gynnal gan wasanaeth Cymru'n Gweithio ac yn ceisio deall sut maent yn berthnasol i lesiant. Gan ddefnyddio arolwg o 337 o weithwyr hŷn yn UDA sydd wedi newid gyrfa yn ddiweddarach mewn bywyd, mae'r awduron yn ceisio deall pa ffactorau neu nodweddion cyn y newid gyrfa sy'n cydberthyn â chanlyniadau llesiant cadarnhaol ar ôl y newid. Y ffactor cryfaf a oedd yn gysylltiedig â chanlyniadau emosiynol cadarnhaol ar ôl newid gyrfa oedd adnoddau ariannol yn ystod y cyfnod pontio. Roedd cefnogaeth deuluol a bwriadoldeb hefyd yn gysylltiedig â chanlyniadau emosiynol cadarnhaol yn dilyn newid gyrfa. Gwnaeth yr awduron hefyd ganfod nad oedd gan fri y swydd flaenorol a hyfforddiant swydd pwrpasol unrhyw gysylltiad â llesiant dilynol. At hynny, gwnaeth meta-ddadansoddiad o 418 o astudiaethau empirig a gynhaliwyd gan Ng a Feldman (2012) ganfod hefyd bod gweithwyr hŷn yn llai tebygol o ymgymryd â hyfforddiant<sup>40</sup>.
- 5.9 Dangoswyd hefyd mai metrigau sy'n ymwneud â llesiant oedd rhai o'r ysgogwyr cryfaf i bobl aros mewn swydd benodol (Ang, 2021)<sup>41</sup>. Pan holwyd gweithwyr dros 50 oed am y prif gymhellion dros aros yn eu swyddi, y tri rheswm a nodwyd amlaf oedd: eu perthynas â'u cydweithwyr, cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith a chanfyddiad eu bod yn cael eu trin yn deg yn y sefydliad.

---

<sup>39</sup> [Eric Vogelsang, Ken Shultz a Deborah Olson, Emotional Well-Being Following a Later Life Career Change: The Roles of Agency and Resources](#), Ionawr 2018.

<sup>40</sup> [Thomas Ng a Daniel Feldman, Evaluating Six Commons Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data](#), Awst 2012.

<sup>41</sup> [Amberlyce Ang, Late-Career Planning and Job Crafting for Older Workers](#), Mawrth 2021.

## **Perthnasedd i gyflawniad ACGau**

- 5.10 Mae'r llenyddiaeth yn arddangos rhai meysydd allweddol lle gall cymorth gan wasanaeth Cymru'n Gweithio ddarparu gwerth ychwanegol. Mae'r llenyddiaeth wedi amlygu pwysigrwydd sicrwydd ariannol a bwriadoldeb i lwyddiant newidiadau gyrfa, ac mae'r ddau faes hyn yn feysydd y mae potensial i arlwy wedi'i deilwra'r ACGau eu gwella.
- 5.11 Hefyd, mae'r llenyddiaeth wedi amlygu'r amrywiaeth eang o ffactorau a all effeithio ar allu unigolyn i weithio, a gallai'r dull gweithredu wedi'i deilwra y mae Cymru'n Gweithio yn ei ddefnyddio yn eu ACGau fod yn ffordd effeithiol i ddarparu'r math hwn o gymorth. Gallai rhoi arferion fel y Mynegai Gallu i Weithio ar waith hefyd helpu cynghorwyr gyrfaoedd a chwsmeriaid i nodi anghenion sy'n ymwneud ag iechyd, a fyddai'n galluogi bod yn fwy effeithiol wrth gyfeirio at weithwyr iechyd proffesiynol cymwys fel rhan o adolygiad gyrfa.



## 6. Casgliadau ac argymhellion

- 6.1 Cyhoeddwyd ACGau am y tro cyntaf ar ddiwedd 2022 yn dilyn ymrwymiad polisi o fewn ['Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau'](#) i 'annog gweithwyr 50+ oed i feddwl yn rhagweithiol am ddatblygiad gyrfa a sgiliau, iechyd a lles, cyllid a chydbwysedd bywyd a gwaith trwy Cymru'n Gweithio'.
- 6.2 Nod y gwaith ymchwil hwn oedd deall sut roedd ACGau yn cael eu darparu ar hyn o bryd gan wasanaeth Cymru'n Gweithio, pa fath o dystiolaeth oedd yn bodoli yng Nghymru, y Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol ar arferion da ym maes adolygiadau gyrfa ac a oedd y grŵp oedran 50+ yn grŵp targed priodol ar gyfer y math hwn o wasanaeth.
- 6.3 Mae'r ffaith i arlwy adolygiad gyrfa Cymru'n Gweithio gael ei nodi yn ['Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach: 'Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau'](#) yn dangos y cyfraniad gwerthfawr y mae'r cymorth hwn wedi'i wneud i bobl 50 oed a hŷn i ystyried eu gyrfa yn rhagweithiol. Cyn cyflwyno ACGau yn benodol yn 2023, datblygwyd y dull adolygu gyrfa drwy wasanaeth Cymru'n Gweithio drwy'r arlwy cyfarwyddyd gyrfaoedd a'i nod oedd mabwysiadu dull wedi'i deilwra wrth gynorthwyo cwsmeriaid Cymru'n Gweithio drwy ddeall eu sefyllfa bresennol, eu heriau, eu hanghenion a'u dyheadau. Mae cydnabod safle allweddol Cymru'n Gweithio o ran darparu ACGau wedi galluogi'r gwasanaeth i dyfu drwy ehangu eu harlwy adolygiad gyrfa a rhoi'r cyfle i gwblhau prawf seicometrig Morrisby pan fo'n briodol. Arweiniodd hyn hefyd at farchnata'n well, i dargedu grŵp oedran hŷn yn benodol a darparu cyfleoedd hyfforddi i gynghorwyr gyrfaoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth am gymorth ariannol a chyfeirio ymhellach.
- 6.4 Er bod cyflwyno'r ACG wedi'i ystyried yn gadarnhaol iawn o safbwynt marchnata, mae ei ddefnydd fel terminoleg i ddisgrifio adolygiad gyrfa, ar adegau, wedi achosi dryswch ymhlith staff. Nododd cynghorwyr gyrfaoedd nad ydynt fel arfer yn defnyddio'r term 'adolygiad canol gyrfa' wrth drafod â chwsmeriaid ac nad oedd ffactor gwahaniaethu clir a oedd yn caniatáu i ACGau gael eu monitro'n hawdd fel gwasanaeth ar wahân i gyngor gyrfaoedd. Mae'n amlwg nad yw arlwy ACGau yn wahanol iawn i arlwy cymorth Cymru'n Gweithio cyn cyhoeddi'r ACGau. Yn hytrach,

mae'n arlwy gwell, ac mae'r staff wedi datblygu mwy o sgiliau ymwybyddiaeth ariannol ac mae profion seicometrig Morrisby ar gael fel adnodd ychwanegol.

- 6.5 Mae tystiolaeth o gyfweiliadau, yn ogystal â thystiolaeth a gyflwynwyd mewn gwerthusiadau o raglenni tebyg yn y Deyrnas Unedig, yn dangos bod gweithwyr yn aml yn elwa o adolygiad gyrfa yn fwy nag y maent yn ei ragweld i ddechrau. Awgrymwyd bod gan lawer o weithwyr yn aml gamargraff mai dim ond i bobl ifanc neu ddi-waith y mae cyfarwyddyd gyrfaedd o fudd, neu mai dim ond cam ar y llwybr i dderbyn hyfforddiant yw cyfarwyddyd gyrfaedd. Mae'r manteision eang sy'n deillio o unigolion cyflogedig yn derbyn ACG yn awgrymu y byddai'n fuddiol i wasanaeth Cymru'n Gweithio weithio gyda chyflogwyr i gynnig adolygiadau gyrfa. Mae gan farchnata rôl gref i'w chwarae wrth gyfleu i ddarpar gwsmeriaid sut y gallai adolygiad gyrfa fod o fudd i'w sefyllfa bresennol.
- 6.6 Mae'r gwaith ymchwil hwn hefyd wedi canfod nad yw'r angen am adolygiad gyrfa na'r modd y caiff ei weithredu i gychwyn yn newid yn sylweddol gydag oedran. Roedd ACGau a ddarparwyd gan Cymru'n Gweithio wedi mabwysiadu dull wedi'i deilwra at gymorth o'r cychwyn cyntaf, gyda'r nod o fynd i'r afael â'r heriau y mae eu cwsmeriaid yn eu cyflwyno ynghyd â rhannu gwybodaeth am y farchnad lafur a bylchau sgiliau presennol ac yn y dyfodol. Er bod rhai cynghorwyr a'r llenyddiaeth ehangach yn nodi bod gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o ddangos anghenion penodol (yn ymwneud â chymorth ariannol/pensiwn a deall eu sgiliau trosglwyddadwy), mae dyluniad yr ACG yn addas iawn i fynd i'r afael â'r anghenion hynny yn ogystal ag unrhyw anghenion sy'n fwy tebygol o gael eu mynegi gan weithwyr iau. Yn gyffredinol, ystyrir bod cael cynnig 'adolygiad gyrfa' o fudd i amrywiaeth eang o gwsmeriaid a dylai barhau i fod ar gael i weithwyr o bob oed.
- 6.7 Ymddengys bod arferion da a adolygwyd fel rhan o'r ymchwil hwn yn cyd-fynd yn gyffredinol â darpariaeth ACGau gyfredol Cymru'n Gweithio. Mae cynghorwyr gyrfaedd yn cydnabod yr ystod eang o ffactorau a all effeithio ar fywyd gwaith unigolyn, gan gyd-fynd â chorff o lenyddiaeth sy'n pwysleisio'r angen i ystyried cyd-destun gwaith, cymdeithasol ac iechyd ehangach wrth gynorthwyo cwsmeriaid. Roedd yr arferion gorau a amlinellwyd yn y gwerthusiad o'r Adolygiad Gyrfa Canol Oes yn Lloegr yn nodi y dylai adolygiadau gyrfa gael eu darparu gan gynghorwyr

cymwys. Ers ei sefydlu yn 2019, mae Cymru'n Gweithio wedi dilyn yr arfer hwn gan sicrhau bod gan bob un o'u hymgynghorwyr gymwysterau lefel 6. Mae'r llenyddiaeth hefyd wedi amlygu rhai anghenion cyffredin ymhlith gweithwyr sy'n derbyn adolygiad sy'n amlinellu meysydd clir lle gall ACGau Cymru'n Gweithio ddarparu gwerth ychwanegol, sef o ran bwriadoldeb (cynorthwyo gweithwyr i nodi llwybr gyrfa dymunol) a chyfeirio cwsmeriaid at sefydliadau cymorth priodol, gan gynnwys cymorth ariannol a phensiwn.

- 6.8 Roedd cynghorwyr yn gadarnhaol ar y cyfan am yr hyfforddiant a gawsant wrth baratoi i ddefnyddio'r ACGau. Roedd hyfforddiant yr Arweinwyr Arian yn cael ei ystyried yn ddefnyddiol gan ei fod yn galluogi cynghorwyr gyrfaedd i deimlo'n fwy gwybodus am ystod o opsiynau cymorth ariannol ac, o ganlyniad, eu bod mewn gwell sefyllfa i allu chyfeirio cwsmeriaid at gymorth cymwys yn effeithiol.
- 6.9 Yn gyffredinol, roedd cynghorwyr o'r farn bod prawf seicometrig Morrisby yn offeryn defnyddiol wrth ymdrin â chwsmeriaid a oedd yn ansicr ynghylch eu camau gyrfa nesaf ac a oedd â lefel ddigonol o sgiliau TG. Fodd bynnag, dywedodd cynghorwyr gyrfaedd hefyd y gallai'r prawf fod o werth cyfyngedig os na chaiff ei gynnal ar y cyd â chyfarwyddyd gyrfaedd arbenigol. Nid yw canlyniadau prawf Morrisby yn ystyried gwybodaeth am y farchnad lafur ac y gallent, yn ddamcaniaethol, argymhell llwybrau gyrfa i gwsmeriaid nad ydynt o reidrwydd yn realistig wrth ystyried dealltwriaeth gyfannol o'u sefyllfa unigol. O ganlyniad, pan fydd cwsmeriaid yn cwblhau'r prawf heb arweiniad proffesiynol gan gynghorydd gyrfaedd, mae risg eu bod am gael cyngor o ansawdd is na phe byddent yn gwneud hynny gyda chynghorydd gyrfaedd. Yn ogystal, gan nad yw prawf Morrisby ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg, nid yw'n hygyrch i holl gwsmeriaid Cymru'n Gweithio. Yn ôl dadansoddiad o'r wybodaeth fonitro, roedd 563 o gwsmeriaid unigryw wedi ymgymryd â phrawf Morrisby gyda gwasanaeth Cymru'n Gweithio yn 2023. Er ei werth i'r cwsmeriaid penodol hynny, mae hyn yn dangos nad yw'n elfen hanfodol o adolygiadau gyrfa.
- 6.10 Ni ddatgelodd yr ymchwiler gorff mawr o lenyddiaeth yn ymwneud â chynnal adolygiadau gyrfa, eu heffeithiau ac arferion da. Mae'n ymddangos bod rhaglen sydd am ddim ar y pwynt defnyddio fel Cymru'n Gweithio mewn sefyllfa dda o ran ei

maint i osod y safon ar gyfer ACGau wrth symud ymlaen. Mae lle i ddiwygio a gwella prosesau monitro i ddatblygu dealltwriaeth gryfach o effeithiau adolygiadau gyrfa ar gwsmeriaid cyflogedig yn ogystal â datblygu corff cadarn o dystiolaeth yn manylu ar arferion da ar gyfer gweithwyr o wahanol oedrannau ac anghenion. Byddai mwy o dystiolaeth uniongyrchol gan wasanaeth Cymru'n Gweithio ar effaith ACGau yn atgyfnerthu ei safle fel gwasanaeth sy'n gosod y safon ar gyfer ACGau yn ehangach.

### **Argymhellion**

- 6.11 Yn seiliedig ar y dystiolaeth a gasglwyd yn y gwaith ymchwil hwn, mae'r argymhellion canlynol wedi'u nodi er mwyn cynorthwyo a gwella'r broses o gyflawni ACGau yn y dyfodol:
- 6.12 **Argymhelliad 1:** Dylai Cymru'n Gweithio barhau i gynnig adolygiadau gyrfa i gwsmeriaid o bob oed ac i'r rheini sy'n gyflogedig, ond symud i ffwrdd o 'Adolygiadau Canol Gyrfa' ac ailfrandio arlwy Cymru'n Gweithio fel 'Adolygiadau Gyrfa'. Bydd hyn yn sicrhau bod adolygiadau gyrfa yn parhau i gael eu hystyried yn gymorth hygyrch a buddiol i gwsmeriaid o bob oed. Dylid defnyddio'r term 'Adolygiadau Gyrfa' hefyd yn neunydd marchnata Cymru'n Gweithio. Mae dystiolaeth a gasglwyd fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn yn awgrymu bod y term yn gliriach wrth gyfleu'r gwasanaethau a'r cymorth y gellir eu cynnig i ddarpar gwsmeriaid.
- 6.13 **Argymhelliad 2:** Dylai'r cymorth adolygu gyrfa sy'n cael ei gynnig barhau i fod wedi'i deilwra i ddiwallu anghenion penodol cwsmeriaid unigol, gan ystyried gwybodaeth am y farchnad lafur a bylchau mewn sgiliau nawr ac yn y dyfodol. Dylai gwasanaeth Cymru'n Gweithio hefyd ehangu ei rwydwaith o sefydliadau y gellir ymddiried ynddynt fel bod modd cyfeirio at sefydliadau sy'n arbenigo mewn meysydd fel iechyd meddwl ac iechyd galwedigaethol. Drwy wneud hynny, gall Cymru'n Gweithio sicrhau bod yr adolygiad gyrfa sy'n cael ei gynnig yn cynorthwyo unigolion yn effeithiol ac yn cyfrannu at ddiogelu gweithlu Cymru at y dyfodol.
- 6.14 **Argymhelliad 3:** Dylai Gyrfa Cymru fynd ati'n rhagweithiol i geisio deall y gwahanol faterion sy'n wynebu gwahanol garfannau o gwsmeriaid y mae angen adolygiad gyrfa arnynt er mwyn gwella a thargedu'r marchnata ymhellach. Amlygodd cynghorwyr gyrfaedd a rhanddeiliaid fod marchnata wedi'i dargedu ar gyfer

ACGau wedi golygu ymgysylltu'n llwyddiannus â chwsmeriaid hŷn oherwydd bod y deunydd marchnata wedi cyflwyno pryderon ac anghenion y ddemograffeg honno yn effeithiol ac yn emosiynol. Gall marchnata sy'n cyfeirio'n benodol at yr heriau y mae gweithwyr yn eu hwynebu ar wahanol gamau o'u gyrfa fod yn fwy effeithiol wrth gyfleu manteision arlwy Cymru'n Gweithio i amrywiaeth o gwsmeriaid.

- 6.15 **Argymhelliad 4:** Os oes angen archwiliad manylach o gyrhaeddiad yr arlwy adolygu gyrfa neu effaith cymorth adolygu gyrfa, ar wahân i gymorth ehangach Cymru'n Gweithio, bydd angen dynodwyr pendant o fewn y wybodaeth fonitro. Gallai hyn gynnwys olrhain pynciau sgwrsio penodol e.e. cynllunio ymddeoliad, cwsmeriaid sydd eisiau newid diwydiant neu eisiau uwchsgilio yn eu maes eu hunain, neu fesurau mesuradwy eraill. O fewn y gwaith ymchwil hwn, ni fu'n bosibl asesu cyrhaeddiad arlwy'r ACGau yn benodol o fewn Cymru'n Gweithio oherwydd bod rhanddeiliaid a chynghorwyr gyrfaoedd o'r farn nad yw'r arlwy yn glir o wahanol i'r cymorth y mae cwsmeriaid wedi'i gael fel arfer gan Cymru'n Gweithio. Bydd angen y fframwaith monitro hwn fel sylfaen ar gyfer unrhyw waith ymchwil pellach i ddeall gwerth ychwanegol ac effaith adolygiadau gyrfa ar ganlyniadau cwsmeriaid, sy'n wahanol ac ar wahân i arlwy ehangach Cymru'n Gweithio, gan gynnwys ymchwil hydredol.
- 6.16 **Argymhelliad 5:** Dylai Llywodraeth Cymru gynnal deialog reolaidd â gwasanaeth Cymru'n Gweithio, sy'n cynnwys trafod polisiau a chanfyddiadau sy'n dod i'r amlwg o gyflawniad y rhaglen, a thrwy hynny sicrhau bod Cymru'n Gweithio yn parhau i fod mewn sefyllfa strategol i ymateb i anghenion Cymru Gryfach, Decach a Gwyrddach.

## Atodiad A: Cyfeiriadau

- Age UK (2017) [Creating a 'Career MOT at 50'](#).
- Ang, A. (2021) [Late-career planning and job crafting for older workers](#). Asia-Pacific Development Journal. Rhifyn 4. tt 6-35.
- Bryman, A. (1998) [Quantity and Quality in Social Research](#). Contemporary Social Research.
- Charmaz, K. (2000) [Grounded Theory: Objectivist and Constructivist Methods](#). Handbook of Qualitative Research. Ail Argraffiad.
- Comcare (2013) [The Work Ability Approach](#). Llywodraeth Awstralia.
- Coomer, K. a Houdmont, J. (2013) [Occupational health professionals' knowledge, understanding and use of work ability](#). Occupational Medicine. Rhifyn 63. tt 405-409.
- Crawford, J. (2016) [Work Ability – strengths, weakness and application](#). Expert Paper. Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth mewn Iechyd a Gofal.
- Francis-Devine, B., Buchanan I. a Powell, A. (2024) [UK Labour Market Statistics](#), Llyfrgell Tŷ'r Cyffredin.
- Hofman, J., Doyle, J., Haider, A. a Bruckmayer, M. (2022) [Skills needs in selected occupations over the next 5-10 years](#). Yr Adran Addysg.
- Ilmarinen, J. (2005). [Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union](#). Sefydliad Iechyd Galwedigaethol y Ffindir. Y Weinyddiaeth Materion Cymdeithasol ac Iechyd. Helsinki.
- Loretto, W., Airey, L. ac Yarrow, E. (2017) [Older People and Employment](#). Llywodraeth yr Alban.
- Llywodraeth Cymru (2020) [Ail-greu ar ôl COVID-19: Yr Heriau a'r Blaenoriaethau](#).
- Llywodraeth Cymru (2021) [Cymru o blaid pobl hŷn: ein strategaeth ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio](#).
- Llywodraeth Cymru (2022) [Cymru gryfach, decach a gwyrddach: cynllun cyflogadwyedd a sgiliau](#).
- McNair, S. (2008) [Strengthening the older workforce: an evaluation of the ReGrow Project in the South East Region](#).
- Ng, T. a Feldman, D. (2012) [Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data](#). Personnel Psychology. Cyfrol 65. pp 821-858.

- Parsons, D. a Walsh, K. (2019) [Employment support for over 50s: Rapid Evidence Review](#), Yr Adran Gwaith a Phensiynau.
- Perkiö-Mäkelä, M. (2005) [Physical work strain of dairy farming in loose housing barns](#). International Journal of Industrial Ergonomics. Rhifyn 35. tt 57-65.
- Pwyllgor Materion Economaidd Tŷ'r Arglwyddi (2022) [Where have all the workers gone?](#)
- Van der Berg, T., Elders, L., De Zwart, L. a Burdorf, A. (2009) [The effect of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review](#). Occupational and Environmental Medicine. Rhifyn 66. tt 211-220.
- Vogelsang, E., Shultz, K. ac Olson, D. (2018) [Emotional well-being following a later life career change: the roles of agency and resources](#). International Journal of Aging and Human Development. Rhifyn 87 .
- Von Bonsdorff, M., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C., Von Bonsdorff, M. a Rantanen, T. (2011) [Work Ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study](#). Canadian Medical Association Journal. Rhifyn 183. tt 235-242.
- Watts, J., McNair, S., Robey, C., Casey, L., Berry, C. a Sterland, L. (2015) [Mid Life Career Review Pilot Project Outcomes: Phases 1, 2, and 3 \(2013-2015\)](#). Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau.
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022) [Is hybrid working here to stay?](#)
- Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022) [Reasons for worker aged over 50 years leaving employment since the start of the coronavirus pandemic: wave 2](#).
- Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2014) [Fuller Working Lives – A Framework for Action](#).
- Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2023) [State Pension age review 2023](#).

## **Atodiad B: Protocol adolygiad llenyddiaeth**

### ***Strategaeth Chwilio***

Yn gyntaf, cynhaliodd y tîm chwiliad cynhwysfawr a systematig o lenyddiaeth bresennol, gan gynnwys allbynnau mwy cymhwysol yn ogystal ag ymchwil academiaidd ar ACGau o fewn cymorth cyflogadwyedd. Roedd hyn yn cynnwys chwilio mewn cronfeydd data electronig, brasddarllen papurau perthnasol a chysylltu â sefydliadau, unigolion ac academyddion perthnasol. Yr amcan oedd sicrhau bod yr ystod lawn o dystiolaeth ar arferion gorau yn cael ei chynnwys yn yr adolygiad.

Chwiliwyd mewn cronfeydd data electronig gan ddefnyddio llinyn chwilio wedi'i ddiffinio ymlaen llaw. Er mwyn sicrhau bod y chwiliad yn sensitif i ehangder llawn y llenyddiaeth gymwys, ni ddefnyddiwyd hidlyddion methodolegol na chyd-destunol. Roedd y cronfeydd data a chwiliwyd yn cynnwys:

- JSTOR
- Educational Resources Information Centre
- Catalog Cyhoeddus y Llyfrgell Brydeinig
- Google Scholar
- Wiley Online Library
- Ingenta Connect
- Third Sector Knowledge Portal
- Online Information Review
- Taylor & Francis Online.

Er mwyn ategu chwiliadau cronfeydd data, bu'r tîm adolygu hefyd yn chwilio mewn cyfnodolion a llyfrgelloedd perthnasol gan chwilio drwy lyfryddiaethau i fapio testunau allweddol. Gofynnodd y tîm hefyd i randdeiliaid allanol dynnu sylw at unrhyw waith ymchwil ar arferion da ym maes ACGau a allai fod yn berthnasol i'r adolygiad.

### ***Termau allweddol***

- Mid-life career change
- Mid-life career review
- Mid-career change
- Mid-career transitions
- Mid-career review
- Career change
- Career change advice
- Career change guidance
- Career change review
- Career change transitions
- Career switch
- Return to work career guidance
- Careers guidance for older people.



### **Termau atodol a ychwanegwyd at y termau allweddol**

- What works
- Good practice
- Effective delivery
- Best practice.

### **Sgrinio**

Ar ôl cwblhau'r chwiliad, roedd deunydd a allai fod yn berthnasol wedyn yn cael ei sgrinio yn erbyn y meini prawf rhagosodedig ar gyfer cynnwys ac eithrio sy'n cael eu hamlinellu.

Roedd yr adolygiad hwn yn ymwneud â nodi arferion da o ddulliau darparu ACGau. Roedd y dogfennau perthnasol yn cynnwys:

- Astudiaethau sy'n canolbwyntio ar ddarparu cyngor ac arweiniad ar ACGau.
- Astudiaethau sy'n canolbwyntio ar ddarparu ACGau ar gyfer ystod o grwpiau oedran.<sup>42</sup>
- Enghreifftiau rhyngwladol o ACGau lle darperir tystiolaeth 'o ansawdd'.
- Astudiaethau sy'n darparu tystiolaeth o effeithiolrwydd ACGau o ran ysgogi newid cadarnhaol y gall rhanddeiliaid bwysu arni i lywio polisi.
- Ymchwil ffurfiol (h.y. yn defnyddio methodoleg a phroses ymchwil glir).
- Deunydd cyhoeddedig anffurfiol (h.y. llenyddiaeth lwyd) gan gyfeirio at 'ansawdd' y dystiolaeth.

Er mwyn sicrhau bod yr adolygiad llenyddiaeth yn parhau i fod o fewn ffocws a chwmpas perthnasol, cafodd y canlynol eu heithrio:

- Astudiaethau sy'n adrodd ar arferion ym maes ACGau nad oes iddynt bwrpas wedi'i nodi'n glir.
- Tystiolaeth feddal (h.y. sylwebaeth sylfaenol neu dystiolaeth anecdotaidd).
- Astudiaethau sy'n adrodd yn unig ar dystiolaeth o foddhad yn deillio o gyflawni prosesau adolygiad canol gyrfu gyda manylion cyfyngedig neu ddim manylion am y broses ACG.
- Astudiaethau heb eu cyhoeddi yn y Gymraeg na'r Saesneg.

---

<sup>42</sup> Fodd bynnag, caiff ei gydnabod bod yr adolygiad wedi rhoi ffocws penodol ar adolygiadau canol gyrfu ar gyfer unigolion dros 50 oed.

Yn seiliedig ar deitlau llenyddiaeth, sgriniwyd 65 o ddogfennau i ddechrau. Yn dilyn adolygiad o grynodedbau, crynodedbau gweithredol a chasgliadau'r dogfennau hyn, roedd 42 o ddogfennau ar ôl. Ar ôl sgrinio eu cynnwys yn llawn, penderfynodd y tîm fod 27 o ddogfennau (sy'n cael eu rhestru yn Atodiad A) yn cadw at y meini prawf sgrinio.

### ***Echdynnu Data***

Adolygwyd y llenyddiaeth a sgriniwyd yn erbyn y meini prawf cynnwys a oedd wedi'u diffinio ymlaen llaw, gan gasglu unrhyw wybodaeth am arferion gorau o ran dulliau.

### ***Arfarniad Beirniadol***

Lle casglwyd tystiolaeth drwy'r broses echdynnu data, archwiliodd ymchwilyr gadernid y dystiolaeth a gasglwyd. Byddai'r data wedyn yn cael ei arfarnu i:

- Archwilio'r ystod o ddulliau a ddefnyddiwyd o fewn ACGau.
- Archwilio i ba raddau y mae ACGau yn canolbwyntio ar unigolion 50 oed a hŷn a phwysigrwydd hyn.
- Y canfyddiad o bwysigrwydd ac effaith ACGau.
- Asesu'r heriau posibl wrth fabwysiadu modelau cyflawni ACGau penodol.
- Ystyried i ba raddau y gellir cymhwyso modelau ACG eraill yng Nghymru.

### ***Mapio Tueddiadau***

O ganlyniad i'r adolygiad llenyddiaeth a gwybodaeth arall a gasglwyd drwy ymgynghoriadau â staff a rhanddeiliaid, ceisiodd yr ymchwilyr wedyn nodi tueddiadau. Roedd hyn yn cynnwys meysydd o arferion da sefydledig neu sy'n dod i'r amlwg, yn ogystal â nodweddion neu ddulliau gweithredu sydd wedi llywio'r heriau o gyflwyno ACGau yn llwyddiannus.

## **Atodiad C: Canllawiau trafod a ddefnyddiwyd mewn cyfweiliadau â chynghorwyr a staff rheoli**

### **Canllaw Trafod i Gynghorwyr Gyrfa**

#### ***Cefndir***

Mae Wavehill yn cynnal ymchwil ar ran Llywodraeth Cymru i ddarpariaeth bresennol yr ACG o fewn Cymru'n Gweithio ac yn y dyfodol.

Bydd y wybodaeth a gaiff ei chasglu fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn yn cael ei defnyddio i helpu Llywodraeth Cymru i ddeall yr arferion presennol a fabwysiadwyd i gynnal ACGau a bydd yn llywio darpariaeth yn y dyfodol.

Mae'r bobl sy'n cymryd rhan yn yr ymchwil wedi'u nodi gan y tîm yn Gyrfa Cymru neu swyddogion Llywodraeth Cymru fel unigolion sydd â gwybodaeth am reolaeth a darpariaeth bresennol yr ACGau o fewn Cymru'n Gweithio. Mater gwirfoddol yw cymryd rhan yn yr ymchwil. Os penderfynwch gymryd rhan yn y cyfweiliad, gallwch newid eich meddwl ar unrhyw adeg a gallwch ddewis peidio ag ateb rhai cwestiynau os yw'n well gennych.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau, cysylltwch ag Anna Burgess:

[anna.burgess@wavehill.com](mailto:anna.burgess@wavehill.com).

#### ***Cyfrinachedd***

Mae unrhyw wybodaeth bersonol a gaiff ei chasglu fel rhan o'r ymchwil yn cael ei chadw'n gyfrinachol. Ni fydd eich atebion i'r cyfweiliad yn cael eu cyhoeddi mewn ffordd a allai arwain at ichi gael eich adnabod. Noder mai dim ond tîm ymchwil Wavehill fydd yn gweld data personol. Bydd unrhyw wybodaeth a gaiff ei rhannu â Llywodraeth Cymru yn ddiennw. Dim ond at ddibenion ymchwil y bydd y wybodaeth yn cael ei defnyddio.

O dan ddeddfwriaeth diogelu data GDPR y DU, mae gennych yr hawl i:

- I gael mynediad at eich data personol sy'n cael ei chadw gan Wavehill.
- I'w gwneud yn ofynnol i Wavehill gywiro unrhyw gamgymeriadau yn y data hwnnw.
- I wrthwynebu neu gyfyngu ar brosesu (o dan rai amgylchiadau).
- I'ch data gael ei 'ddileu' (o dan rai amgylchiadau).

Cysylltwch ag Anna Burgess, [anna.burgess@wavehill.com](mailto:anna.burgess@wavehill.com), os hoffech wneud unrhyw un o'r pethau hyn.

### **Cyflwyniad**

1. Fel cyflwyniad, a allech chi ddisgrifio'n gryno eich rôl a sut mae'n berthnasol i adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio?
2. Beth yw eich dealltwriaeth o beth yw adolygiad canol gyrfa?
  - a. Yn eich barn chi, beth yw elfennau hollbwysig adolygiad canol gyrfa?

### **Y galw am y gwasanaeth**

3. Hyd eithaf eich gwybodaeth, beth yw'r galw presennol am adolygiadau canol gyrfa o fewn Cymru'n Gweithio? Anogaeth: A oes angen gan gwsmeriaid am adolygiadau canol gyrfa?
  - a. Ydych chi'n ymwybodol o unrhyw gymorth adolygu canol gyrfa arall ledled Cymru?

### **Proses**

4. A yw'r cymorth adolygu canol gyrfa yn wahanol i'r cymorth blaenorol a gynigiwyd gennych y maes adolygiadau gyrfa?
  - a. A yw'r cymorth hwn yn amrywio yn ôl oedran y cwsmer?
5. Dywedwch wrthym sut rydych chi'n penderfynu a ddylai cwsmer gael adolygiad canol gyrfa?
6. A yw partneriaid ar hyn o bryd yn cyfeirio cwsmeriaid atoch yn benodol ar gyfer adolygiad canol gyrfa?
7. Yn eich barn chi, pa mor ddefnyddiol yw prawf seicometrig Morrisby wrth gynnal adolygiad canol gyrfa? Eglurwch eich ateb.

### **Adrodd a chymorth ar lefel rhaglen**

8. Wrth adrodd ar ymgysylltiad â chwsmeriaid:
  - a. Sut ydych chi'n dogfennu pan fydd cwsmer wedi cael adolygiad canol gyrfa?
  - b. Sut ydych chi'n dogfennu camau nesaf cwsmer ar ôl eu hadolygiad canol gyrfa?
9. Yn eich barn chi, pa mor ddefnyddiol oedd y canlynol:
  - a. Y weminar cymorth hyfforddi ailddyfeisio gyrfa a gynigiwyd gan Gyrfa Cymru.
  - b. Hyfforddiant rhaglen 'Arweinwyr Arian'.

10. A gawsoch chi unrhyw gymorth neu hyfforddiant arall ym maes adolygiadau canol gyrfa?  
Gall hyn gynnwys hyfforddiant anffurfiol gan aelod arall o staff neu hyfforddiant ffurfiol ym maes adolygiadau canol gyrfa.

11. A oes unrhyw gymorth a/neu hyfforddiant ychwanegol a fyddai'n eich cynorthwyo i gynnig adolygiadau canol gyrfa yn well?

### ***Myfyrdodau a'r camau nesaf***

12. Yn eich barn chi, pa mor fuddiol yw'r adolygiadau canol gyrfa i gwsmeriaid? Rhowch fanylion.

13. Gan adlewyrchu ar y model cyflawni, beth yw cryfderau allweddol yr arferion presennol o ran sut mae adolygiadau canol gyrfa yn cael eu cynnig drwy Cymru'n Gweithio?

14. A oes unrhyw heriau allweddol o ran y dull a ddefnyddiwyd i gynnig adolygiadau canol gyrfa?

Anogaeth: Os felly, sut mae modd goresgyn yr heriau hyn?

15. Sut, os o gwbl, y mae modd gwella arlwy adolygiad canol gyrfa Cymru'n Gweithio?

### ***Cloi***

16. A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud am yr adolygiadau canol gyrfa nad ydym wedi ymdrin â nhw?

Anogaeth: A oes unrhyw beth penodol yr hoffech i ni edrych arno yn y gwaith ymchwil yma?

***Diolch am eich amser***

## **Canllaw Trafod i Randdeiliaid**

### ***Cefndir***

Mae Wavehill yn cynnal ymchwil ar ran Llywodraeth Cymru i ddarpariaeth adolygiadau canol gyrfa o fewn Cymru'n Gweithio, yn bresennol ac yn y dyfodol. Mae Cymru'n Gweithio yw gwasanaeth cymorth gyrfaedd a chyflogadwyedd cenedlaethol, diduedd a phroffesiynol Llywodraeth Cymru.

Bydd y wybodaeth a gaiff ei chasglu fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn yn cael ei defnyddio i helpu Llywodraeth Cymru i ddeall yr arferion presennol a fabwysiadwyd i gynnal adolygiadau canol gyrfa a bydd yn llywio darpariaeth yn y dyfodol.

Mae'r bobl sy'n cymryd rhan yn yr ymchwil wedi'u nodi gan y tîm yn Gyrfa Cymru fel unigolion sydd â gwybodaeth a dealltwriaeth ynghylch adolygiadau canol gyrfa. Os penderfynwch gymryd rhan yn y cyfweiliad, gallwch newid eich meddwl ar unrhyw adeg a gallwch ddewis peidio ag ateb rhai cwestiynau os yw'n well gennych.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau, cysylltwch ag Anna Burgess:

[anna.burgess@wavehill.com](mailto:anna.burgess@wavehill.com).

### ***Cyfrinachedd***

Mae unrhyw wybodaeth bersonol a gaiff ei chasglu fel rhan o'r ymchwil yn cael ei chadw'n gyfrinachol. Ni fydd eich atebion i'r ymchwil yn cael eu cyhoeddi mewn ffordd a allai arwain at eich adnabod. Noder mai dim ond tîm ymchwil Wavehill fydd yn gweld data personol. Bydd unrhyw wybodaeth a gaiff ei rhannu â Llywodraeth Cymru yn ddienw. Dim ond at ddibenion ymchwil y bydd y wybodaeth yn cael ei defnyddio.

O dan y ddeddfwriaeth diogelu data newydd, mae gennych yr hawl:

- I gael mynediad at eich data personol sy'n cael ei chadw gan Wavehill.
- I'w gwneud yn ofynnol i Wavehill gywiro unrhyw gamgymeriadau yn y data hwnnw.
- I wrthwynebu neu gyfyngu ar brosesu (o dan rai amgylchiadau).
- I'ch data gael ei 'ddileu' (o dan rai amgylchiadau).

Cysylltwch ag Anna Burgess, [anna.burgess@wavehill.com](mailto:anna.burgess@wavehill.com), os hoffech wneud unrhyw un o'r pethau hyn.

## **Cyflwyniad**

1. Fel cyflwyniad, a allech chi ddisgrifio'n gryno eich rôl a sut mae'n berthnasol i adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio?

## **Modelau arferion gorau**

2. Beth yw eich dealltwriaeth o beth yw adolygiad canol gyrfa?
3. Yn eich barn chi, beth yw elfennau hollbwysig adolygiad canol gyrfa?
  - a. A oes unrhyw agweddau penodol ar yr adolygiad sy'n arbennig o bwysig yng nghyd-destun Cymru?
4. Ac eithrio adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio, ydych chi'n ymwybodol o unrhyw gymorth adolygu canol gyrfa arall sydd ar gael ledled Cymru? Rhowch fanylion.
5. I helpu i lywio dull Cymru'n Gweithio, a ydych chi'n ymwybodol o unrhyw enghreifftiau o arferion da ym maes adolygiadau canol gyrfa:
  - a. Ledled Cymru
  - b. Ledled Lloegr, Gogledd Iwerddon a/neu'r Alban
  - c. Y tu allan i'r Deyrnas Unedig
6. [Os oeddech yn ymwneud â dylunio adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio] Yn seiliedig ar eich gwybodaeth chi, a oes unrhyw hyfforddiant penodol y dylai staff ei wneud er mwyn darparu cymorth adolygu canol gyrfa yn effeithiol?

## **Myfyrdodau**

7. Ar hyn o bryd, mae angen i gwsmeriaid fod dros 50 oed i gynnal adolygiad canol gyrfa gyda gwasanaeth Cymru'n Gweithio. Yn eich barn chi, a yw'r ystod oedran yma yn briodol?
  - a. Os na, beth fyddai'n ystod oedran briodol?
8. Yn eich barn chi, pa ddangosyddion allweddol eraill y dylid eu nodi er mwyn cynnig adolygiad canol gyrfa?
9. [Os oeddech yn ymwneud â dylunio adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio] Yn seiliedig ar eich gwybodaeth am yr arlwy, i ba raddau mae adolygiad canol gyrfa presennol Cymru'n Gweithio yn cyd-fynd ag arferion gorau o fodelau?
  - a. A oes unrhyw fylchau yn yr arlwy presennol hwn?

10. [Os oeddech yn ymwneud â dylunio adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio] Yn eich barn chi, a oes unrhyw rwystrau neu risgiau allweddol a allai liniaru llwyddiant arlwy adolygiad canol gyrfa Cymru'n Gweithio?
11. [Os oeddech yn ymwneud â dylunio adolygiadau canol gyrfa Cymru'n Gweithio] Sut, os o gwbl, y gall arlwy adolygiad canol gyrfa Cymru'n Gweithio gael ei wella?
12. Fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn, mae Wavehill yn edrych ar arferion gorau o ran dulliau cynnig adolygiadau canol gyrfa. A oes unrhyw beth yn benodol yr hoffech inni fod yn edrych arno?

**Cloi**

13. A oes unrhyw beth arall yr hoffech ei ddweud am adolygiadau canol gyrfa nad ydym ni wedi ymdrin ag ef?

***Diolch am eich amser***



## **Atodiad D: Hysbysiadau preifatrwydd**

### **Ymchwil i Adolygiadau Canol Gyrfu Cymru'n Gweithio – cyfweiliadau â staff rheoli a chyflawni Cymru'n Gweithio**

Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu Wavehill i gynnal ymchwil i adolygiadau canol gyrfu Cymru'n Gweithio. Nod y gwaith ymchwil yw:

- Archwilio ac ystyried y dystiolaeth gychwynnol ar wasanaeth Cymru'n Gweithio yn cyflwyno adolygiadau canol gyrfu,
- Darparu trosolwg o dystiolaeth o Gymru, y Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol ar arferion cynnal adolygiadau canol gyrfu.

Fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn, bydd Wavehill yn casglu gwybodaeth am sut y gwnaeth gwasanaeth Cymru'n Gweithio gyflwyno adolygiadau canol gyrfu trwy gyfweiliadau â staff rheoli a chyflawni Cymru'n Gweithio.

Llywodraeth Cymru yw'r rheolydd data ar gyfer yr ymchwil. Fodd bynnag, bydd Wavehill yn dileu unrhyw ddata personol a ddarperir drwy'r cyfweiliadau, ac yn gwneud y data crai yn ddienw, cyn iddo gael ei rannu â Llywodraeth Cymru.

Bydd y wybodaeth a gesglir yn ystod y prosiect yn cael ei chynnwys mewn adroddiad a gyhoeddir ar wefan Llywodraeth Cymru ac o bosibl mewn cyhoeddiadau eraill gan Wavehill a Llywodraeth Cymru.

Mae eich cyfranogiad yn yr ymchwil hwn yn gwbl wirfoddol. Fodd bynnag, mae eich barn a'ch profiadau yn bwysig er mwyn helpu i lywio polisïau Llywodraeth Cymru.

Y cyswllt ar gyfer y gwaith ymchwil hwn yn Wavehill yw Oliver Allies

Cyfeiriad e-bost: [oliver.allies@wavehill.com](mailto:oliver.allies@wavehill.com)

## HYSBYSIAD PREIFATRWYDD

### **Pa ddata personol sydd gennym ac o ble rydym yn cael y wybodaeth hon?**

Mae data personol yn cael ei ddiffinio o dan Reoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data (GDPR y DU) fel unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud â pherson adnabyddadwy y gellir ei adnabod yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol trwy gyfeirio at ddynodwr.

Mae Wavehill wedi derbyn eich manylion cyswllt (enw, cyfeiriad e-bost a, lle mae ar gael, rhif ffôn) naill ai oddi wrth:

- Llywodraeth Cymru yn achos staff rheoli Cymru'n Gweithio. Mae Llywodraeth Cymru yn cadw eich manylion fel rhan o reolaeth gwasanaeth Cymru'n Gweithio; neu
- Gyrfa Cymru yn achos cynghorwyr Cymru'n Gweithio, sy'n cadw eich manylion fel rhan o'u rôl yn darparu gwasanaeth Cymru'n Gweithio ar ran Llywodraeth Cymru.

Dim ond at ddibenion y gwaith ymchwil hwn y bydd Wavehill yn defnyddio cyfeiriadau e-bost a rhifau ffôn.

Bydd cyfranogwyr yn cael eu gwahodd trwy e-bost i gymryd rhan mewn cyfweiliad MS Teams. Os na cheir ymateb, efallai y bydd Wavehill yn anfon e-bost atgoffa arall neu, os oes gwybodaeth ar gael, yn cysylltu â chyfranogwyr dros y ffôn. Gallwch ddewis cymryd rhan mewn cyfweiliad dros y ffôn a rhoi eich rhif ffôn i wneud hynny os nad yw Wavehill eisoes wedi ei dderbyn gan Lywodraeth Cymru neu Gyrfa Cymru.

Ym mhob achos, mae eich cyfranogiad yn wirfoddol. Os nad ydych yn dymuno cymryd rhan na derbyn nodyn atgoffa, yna atebwch yr e-bost gwahoddiad neu rhowch wybod i ni gan ddefnyddio'r rhif ffôn a ddarparwyd a bydd eich manylion yn cael eu dileu.

Nid yw'n ofynnol i chi ddarparu unrhyw ddata personol ychwanegol fel rhan o'r cyfweiliad, ac eithrio eich llun os ydych yn cytuno i gyfweiliad MS Teams gael ei recordio ar fideo. Rydym yn dymuno recordio cyfweiliadau MS Teams am resymau gweithredol. Byddwn yn gwneud hyn yn glir i chi cyn i'r cyfweiliad ddechrau, a chewch gyfle i ddweud wrthym os nad ydych yn fodlon i'r drafodaeth gael ei recordio. Os caiff cyfweiliadau eu recordio, bydd data personol yn cael ei ddileu yn ystod y broses o drawsgrifio. Bydd recordiadau'n cael eu dileu cyn gynted ag y bydd y broses hon wedi'i chwblhau. Os na chaiff trafodaethau eu recordio,

ni fydd data personol yn cael ei gynnwys mewn nodiadau ysgrifenedig a baratoir yn ystod neu ar ôl y cyfweiliadau.

Os byddwch yn gwneud ymholiad neu gŵyn ac yn darparu data personol yn gofyn am ymateb, bydd yr ymchwilydd yn anfon y cais ymlaen at y swyddog perthnasol yn unig ac yna'n ei ddileu o ddata'r ymchwil.

### **Beth yw'r sail gyfreithlon dros ddefnyddio eich data?**

Y sail gyfreithlon ar gyfer prosesu gwybodaeth yn yr ymarferiad casglu data hwn yw ein tasg gyhoeddus; hynny yw, arfer ein hawdurdod swyddogol i ymgymryd â rôl a swyddogaethau craidd Llywodraeth Cymru.

Mae cymryd rhan yn gwbl wirfoddol. Mae astudiaethau ymchwil fel hyn yn bwysig er mwyn i Lywodraeth Cymru gasglu gwybodaeth a thystiolaeth y gellir ei gweithredu ynglŷn â'r gallu i gyflawni blaenoriaethau'r llywodraeth. Gall y wybodaeth sy'n cael ei chasglu yn y gwaith ymchwil hwn gael ei defnyddio, er enghraifft, i ddarparu argymhellion ar arferion adolygiadau canol gyrfa yn y dyfodol.

### **Pa mor ddiogel yw eich data personol?**

Mae gwybodaeth personol a ddarperir i Wavehill bob amser yn cael ei storio ar weinydd diogel. Dim ond nifer cyfyngedig o ymchwilyddyr sy'n gweithio ar y prosiect hwn sy'n gallu cyrchu'r data. Dim ond at ddibenion ymchwil y bydd Wavehill yn defnyddio'r data hwn. Mae gan Wavehill ardystiad Cyber Essentials.

Mae gan Wavehill weithdrefnau i ymdrin ag unrhyw amheuaeth o dorri diogelwch data. Os oes amheuaeth o dorri diogelwch data, bydd Wavehill yn adrodd am hyn i Lywodraeth Cymru a fydd yn eich hysbysu chi ac unrhyw reoleiddiwr cymwys lle mae'n ofynnol yn gyfreithiol i ni wneud hynny.

Bydd Wavehill yn defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd i lunio adroddiad a fydd yn cael ei gyhoeddi ar wefan Llywodraeth Cymru. Ni fydd yr adroddiad hwn yn cynnwys unrhyw wybodaeth y gellid ei defnyddio i adnabod cyfranogwyr unigol.

## **Am ba mor hir rydym yn cadw eich data personol?**

Bydd Wavehill yn cadw data personol yn ystod cyfnod y contract, a bydd unrhyw ddata personol nad yw wedi'i ddileu eisoes yn cael ei ddileu gan Wavehill o fewn tri mis o ddiwedd y contract. Mae hyn yn cynnwys eich manylion cyswllt.

### **Hawliau unigol**

O dan GDPR y DU, mewn perthynas â'r wybodaeth personol a ddarperir gennych fel rhan o'r prosiect ymchwil hwn, yn benodol mae gennych yr hawl:

- I gael mynediad at gopi o'ch data eich hun;
- I ni gywiro gwallau yn y data hwnnw;
- I wrthwynebu neu gyfyngu ar brosesu (o dan rai amgylchiadau);
- I'ch data gael ei 'ddileu' (o dan rai amgylchiadau);
- I gyflwyno cwyn i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth, sef ein rheolydd annibynnol ar gyfer diogelu data.

Manylion cyswllt Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yw: Wycliffe House, Water Lane, Wilmslow, Cheshire, SK9 5AF. Ffôn: 0303 123 1113. Gwefan: [www.ico.org.uk](http://www.ico.org.uk)

### **Gwybodaeth Bellach**

Os oes gennych unrhyw gwestiynau pellach ynghylch sut y bydd y data a ddarperir fel rhan o'r astudiaeth hon yn cael ei ddefnyddio gan Lywodraeth Cymru neu os hoffech arfer eich hawliau gan ddefnyddio Rheoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data, cysylltwch â:

Enw: Sean Homer

Cyfeiriad E-bost: [cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru](mailto:cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru)

Gellir cysylltu â Swyddog Diogelu Data Llywodraeth Cymru yn:

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd, CF10 3NQ, E-bost:

[SwyddogDiogeluData@llyw.cymru](mailto:SwyddogDiogeluData@llyw.cymru).

## **Ymchwil i Adolygiadau Canol Gyrfu Cymru'n Gweithio – cyfweiliadau â rhanddeiliaid**

Mae Llywodraeth Cymru wedi comisiynu Wavehill i gynnal ymchwil i adolygiadau canol gyrfu Cymru'n Gweithio. Nod y gwaith ymchwil yw:

- Archwilio ac ystyried y dystiolaeth gychwynnol ar wasanaeth Cymru'n Gweithio yn cyflwyno adolygiadau canol gyrfu,
- Darparu trosolwg o dystiolaeth o Gymru, y Deyrnas Unedig ac yn rhyngwladol ar arferion cynnal adolygiadau canol gyrfu.

Fel rhan o'r gwaith ymchwil hwn, bydd Wavehill yn casglu gwybodaeth am sut y gwnaeth gwasanaeth Cymru'n Gweithio gyflwyno adolygiadau canol gyrfu trwy gyfweiliadau â rhanddeiliaid.

Llywodraeth Cymru yw'r rheolydd data ar gyfer yr ymchwil. Fodd bynnag, bydd Wavehill yn dileu unrhyw ddata personol a ddarperir drwy'r cyfweiliadau, ac yn gwneud y data crai yn ddienw, cyn iddo gael ei rannu â Llywodraeth Cymru.

Bydd y wybodaeth a gesglir yn ystod y prosiect yn cael ei chynnwys mewn adroddiad a gyhoeddir ar wefan Llywodraeth Cymru ac o bosibl mewn cyhoeddiadau eraill gan Wavehill a Llywodraeth Cymru.

Mae eich cyfranogiad yn yr ymchwil hwn yn gwbl wirfoddol. Fodd bynnag, mae eich barn a'ch profiadau yn bwysig er mwyn helpu i lywio polisiau Llywodraeth Cymru.

Y cyswllt ar gyfer y gwaith ymchwil hwn yn Wavehill yw Oliver Allies

Cyfeiriad e-bost: [oliver.allies@wavehill.com](mailto:oliver.allies@wavehill.com)

## HYSBYSIAD PREIFATRWYDD

### **Pa ddata personol sydd gennym ac o ble rydym yn cael y wybodaeth hon?**

Mae data personol yn cael ei ddiffinio o dan Reoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data (GDPR y DU) fel unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud â pherson adnabyddadwy y gellir ei adnabod yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol trwy gyfeirio at ddynodwr.

Mae Wavehill wedi derbyn eich manylion cyswllt (enw, cyfeiriad e-bost a, lle mae ar gael, rhif ffôn) naill ai oddi wrth:

- Llywodraeth Cymru yn achos staff rheoli Cymru'n Gweithio. Mae Llywodraeth Cymru yn cadw eich manylion fel rhan o reolaeth gwasanaeth Cymru'n Gweithio; neu
- Gyrfa Cymru yn achos cynghorwyr Cymru'n Gweithio, sy'n cadw eich manylion fel rhan o'u rôl yn darparu gwasanaeth Cymru'n Gweithio ar ran Llywodraeth Cymru.

Dim ond at ddibenion y gwaith ymchwil hwn y bydd Wavehill yn defnyddio cyfeiriadau e-bost a rhifau ffôn.

Bydd cyfranogwyr yn cael eu gwahodd trwy e-bost i gymryd rhan mewn cyfweiliad MS Teams. Os na cheir ymateb, efallai y bydd Wavehill yn anfon e-bost atgoffa arall neu, os oes gwybodaeth ar gael, yn cysylltu â chyfranogwyr dros y ffôn. Gallwch ddewis cymryd rhan mewn cyfweiliad dros y ffôn a rhoi eich rhif ffôn i wneud hynny os nad yw Wavehill eisoes wedi ei dderbyn gan Lywodraeth Cymru neu Gyrfa Cymru.

Ym mhob achos, mae eich cyfranogiad yn wirfoddol. Os nad ydych yn dymuno cymryd rhan na derbyn nodyn atgoffa, yna atebwch yr e-bost gwahoddiad neu rhowch wybod i ni gan ddefnyddio'r rhif ffôn a ddarparwyd a bydd eich manylion yn cael eu dileu.

Nid yw'n ofynnol i chi ddarparu unrhyw ddata personol ychwanegol fel rhan o'r cyfweiliad, ac eithrio eich llun os ydych yn cytuno i gyfweiliad MS Teams gael ei recordio ar fideo. Rydym yn dymuno recordio cyfweiliadau MS Teams am resymau gweithredol. Byddwn yn gwneud hyn yn glir i chi cyn i'r cyfweiliad ddechrau, a chewch gyfle i ddweud wrthym os nad ydych yn fodlon i'r drafodaeth gael ei recordio. Os caiff cyfweiliadau eu recordio, bydd data personol yn cael ei ddileu yn ystod y broses o drawsgrifio. Bydd recordiadau'n cael eu dileu cyn gynted ag y bydd y broses hon wedi'i chwblhau. Os na chaiff trafodaethau eu recordio,

ni fydd data personol yn cael ei gynnwys mewn nodiadau ysgrifenedig a baratoir yn ystod neu ar ôl y cyfweiliadau.

Os byddwch yn gwneud ymholiad neu gŵyn ac yn darparu data personol yn gofyn am ymateb, bydd yr ymchwilydd yn anfon y cais ymlaen at y swyddog perthnasol yn unig ac yna'n ei ddileu o ddata'r ymchwil.

### **Beth yw'r sail gyfreithlon dros ddefnyddio eich data?**

Y sail gyfreithlon ar gyfer prosesu gwybodaeth yn yr ymarferiad casglu data hwn yw ein tasg gyhoeddus; hynny yw, arfer ein hawdurdod swyddogol i ymgymryd â rôl a swyddogaethau craidd Llywodraeth Cymru.

Mae cymryd rhan yn gwbl wirfoddol. Mae astudiaethau ymchwil fel hyn yn bwysig er mwyn i Lywodraeth Cymru gasglu gwybodaeth a thystiolaeth y gellir ei gweithredu ynglŷn â'r gallu i gyflawni blaenoriaethau'r llywodraeth. Gall y wybodaeth sy'n cael ei chasglu yn y gwaith ymchwil hwn gael ei defnyddio, er enghraifft, i ddarparu argymhellion ar arferion adolygiadau canol gyrfa yn y dyfodol.

### **Pa mor ddiogel yw eich data personol?**

Mae gwybodaeth personol a ddarperir i Wavehill bob amser yn cael ei storio ar weinydd diogel. Dim ond nifer cyfyngedig o ymchwilyddyr sy'n gweithio ar y prosiect hwn sy'n gallu cyrchu'r data. Dim ond at ddibenion ymchwil y bydd Wavehill yn defnyddio'r data hwn. Mae gan Wavehill ardystiad Cyber Essentials.

Mae gan Wavehill weithdrefnau i ymdrin ag unrhyw amheuaeth o dorri diogelwch data. Os oes amheuaeth o dorri diogelwch data, bydd Wavehill yn adrodd am hyn i Lywodraeth Cymru a fydd yn eich hysbysu chi ac unrhyw reoleiddiwr cymwys lle mae'n ofynnol yn gyfreithiol i ni wneud hynny.

Bydd Wavehill yn defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd i lunio adroddiad a fydd yn cael ei gyhoeddi ar wefan Llywodraeth Cymru. Ni fydd yr adroddiad hwn yn cynnwys unrhyw wybodaeth y gellid ei defnyddio i adnabod cyfranogwyr unigol.

## **Am ba mor hir rydym yn cadw eich data personol?**

Bydd Wavehill yn cadw data personol yn ystod cyfnod y contract, a bydd unrhyw ddata personol nad yw wedi'i ddileu eisoes yn cael ei ddileu gan Wavehill o fewn tri mis o ddiwedd y contract. Mae hyn yn cynnwys eich manylion cyswllt.

### **Hawliau unigol**

O dan GDPR y DU, mewn perthynas â'r wybodaeth bersonol a ddarperir gennych fel rhan o'r prosiect ymchwil hwn, yn benodol mae gennych yr hawl:

- I gael mynediad at gopi o'ch data eich hun;
- I ni gywiro gwallau yn y data hwnnw;
- I wrthwynebu neu gyfyngu ar brosesu (o dan rai amgylchiadau);
- I'ch data gael ei 'ddileu' (o dan rai amgylchiadau);
- I gyflwyno cwyn i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth, sef ein rheolydd annibynnol ar gyfer diogelu data.

Manylion cyswllt Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yw: Wycliffe House, Water Lane, Wilmslow, Cheshire, SK9 5AF. Ffôn: 0303 123 1113. Gwefan: [www.ico.org.uk](http://www.ico.org.uk)

### **Gwybodaeth Bellach**

Os oes gennych unrhyw gwestiynau pellach ynghylch sut y bydd y data a ddarperir fel rhan o'r astudiaeth hon yn cael ei ddefnyddio gan Lywodraeth Cymru neu os hoffech arfer eich hawliau gan ddefnyddio Rheoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data, cysylltwch â:

Enw: Sean Homer

Cyfeiriad E-bost: [cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru](mailto:cyflogadwyedd.sgiliau.ymchwil@llyw.cymru)

Gellir cysylltu â Swyddog Diogelu Data Llywodraeth Cymru yn:

Llywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd, CF10 3NQ, E-bost:

[SwyddogDiogeluData@llyw.cymru](mailto:SwyddogDiogeluData@llyw.cymru).