

Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau ar gyfer Cymru

Adroddiad terfynol

Catherine Marren, Elizabeth Gerard, Joshua Miles, Jack Bradstreet, Calvin Lees, Danny Price

Tachwedd 2025

Learning and Work Institute

Patron: HRH The Princess Royal | Chief Executive: Stephen Evans
Director for Wales: Michelle Matheron
A company limited by guarantee, registered in England and Wales
Registration No. 2603322 Registered Charity No. 1002775

Sefydliad Dysgu a Gwaith

Noddwr: Ei Huchelder Y Dywysoges Frenhinol | Prif weithredwr: Stephen Evans
Cyfarwyddwr Cymru: Michelle Matheron
Cwmni cyfyngedig trwy warrant a gofrestrwyd yn Lloegr a Chymru
Rhif cofrestru 2063322 Rhif cofrestru elusen 1002775



Am y Sefydliad Dysgu a Gwaith

Mae'r Sefydliad Dysgu a Gwaith yn gorff polisi ac ymchwil annibynnol sydd â ffocws ar ddysgu gydol oes a gwaith gwell. Ein gweledigaeth yw cymdeithas deg a llewyrchus lle mae dysgu a gwaith yn galluogi pawb i wireddu eu potensial. Rydym yn ymchwilio yr hyn sy'n gweithio, dylanwadu ar bolisi a datblygu syniadau newydd i wella ymarfer.

Yr wybodaeth ddiweddaraf. Cymryd rhan. Ymgysylltu. Cofrestrwch i ddod yn gefnogwr y Sefydliad Dysgu a Gwaith:

<https://www.sefydliaddysguagwaith.cymru/welsh-supporter-network/>

Ymchwil a gefnogwyd gan



Cyhoeddwyd gan y Sefydliad Dysgu a Gwaith

Unit 1.23, St Martins House, 7 Peacock Lane, Caerlŷr/Leicester, LE1 5PZ

Rhif cofrestru cwmni 2603322 | Rhif cofrestru elusen 1002775

www.learningandwork.org.uk |

@LearnWorkUK @LearnWorkCymru (Wales)

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhyrchu, copïo neu drawsyrnu y cyhoeddiad hwn heb ganiatâd ysgrifenedig y cyhoeddwr, heblaw yn unol â darpariaethau Deddf Hawlfraint, Dyluniadau a Phatentau 1988, neu dan delerau unrhyw drwydded sy'n caniatáu copïo cyfyngedig a gyhoeddir gan yr Asiantaeth Trwyddedu Hawlfraint.

Cynnwys

Crynodeb gweithredol.....	4
Cyflwyniad	9
1. Bylchau cyflogaeth yng Nghymru.....	13
2. Anweithgarwch economaidd.....	30
3. Anweithgarwch economaidd a lefel cymwysterau	33
4. Rhwystrau i gyflogaeth.....	34
5. I ba raddau y mae cymorth cyflogaeth yn ateb yr angen.....	40
6. Tirlun polisi	44
7. Dylunio Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau	48
8. Argymhellion	54
Atodiad	62

Crynodeb gweithredol

Dylai Cymru osod uchelgais dewr i sicrhau bod o leiaf dri chwarter oedolion oedran gweithio mewn gwaith, i gau'r bwlch cyflogaeth gyda'r Deyrnas Unedig o fewn y 10 mlynedd nesaf. I gyflawni hyn, byddai angen cynyddu cyflogaeth gan 2.0 pwynt canran ar y mesurau cyfredol o 73.4 y cant i 75.4 y cant.¹ Byddai hyn yn golygu cynyddu cyflogaeth gan o leiaf 60,000 o bobl drwy helpu mwy o bobl i ganfod gwaith ac aros mewn gwaith. Byddai haneru'r bwlch mewn cyflogaeth ar sail anabledd yng Nghymru, neu leihau'r bylchau rhwng grwpiau neu ardaloedd eraill, yn cyflawni hyn.

Mae gan Lywodraeth Cymru gyfrifoldeb polisi a chyllideb sylweddol i lunio Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau sy'n ehangu ac yn cydlynu cymorth ac sydd â ffocws ar bobl a chymunedau. Yn 2024 – 2025, dyrannwyd tua £288 miliwn i raglenni cymorth cyflogaeth uniongyrchol. Mae potensial i alinio'r rhaglenni hyn, a fersiynau ohonynt yn y dyfodol, gydag agenda ehangach sy'n anelu i ostwng anweithgarwch economaidd.

Mae cymorth cyflogaeth yng Nghymru yn newid, gyda Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i ddatganoli pob rhaglen cyflogaeth heblaw'r Ganolfan Byd Gwaith. Mae dadansoddiad y Sefydliad Dysgu a Gwaith yn dangos y gellid darparu amcangyfrif o £47 miliwn y flwyddyn drwy ddatganoli i gyflenwi cymorth cyflogaeth yng Nghymru. Mae hon yn foment allweddol i Lywodraeth Cymru ddylunio a chyflenwi cymorth cyflogaeth sydd wedi ei deilwra i anghenion cymunedau ym mhob rhan o'r wlad.

Mae'r adroddiad hwn, a gefnogir gan Serco ac a baratowyd gan Dysgu a Gwaith, yn edrych ar anweithgarwch economaidd yng Nghymru a'r bobl y mae'n effeithio mwyaf arnynt, sef menywod, pobl anabl a'r rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor a grwpiau lleiafrif ethnig. Mae'n hanfodol cyfarch y rhwystrau sy'n wynebu pobl sydd yn profi anweithgarwch economaidd ar hyn o bryd, neu sydd mewn risg o hynny, er mwyn hybu cyflogaeth a gostwng bylchau cyflogaeth.

Mae'r ymchwil hwn yn defnyddio cyfuniad o ddadansoddiad data, ymchwil desg, grwpiau ffocws gyda grwpiau profiad bywyd a gweithdai gyda rhanddeiliaid sy'n ymwneud â pholisi cyflogaeth a sgiliau. Mae'r dadansoddiad yn defnyddio'r term 'economaidd anweithgar' i gyfeirio at oedolion 16-64 oed a gofnodwyd yng Nghyfrifiad 2021 fel bod yn economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, gofalu am gartref neu deulu, neu am resymau 'Arall'. Nid yw'n cynnwys myfyrwyr neu bobl sy'n dweud eu bod wedi ymddeol.

Mae cyfres o bapurau gwybodaeth byr yn edrych ar gyd-destun y farchnad lafur ar gyfer pob grŵp demograffig ar gael i'w lawrlwytho o wefan [Dysgu a Gwaith](#).

¹ Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth o Ebrill 2024 i Mawrth 2025, ONS

Anweithgarwch economaidd yng Nghymru

Daw datganoli rhaglenni cymorth cyflogaeth ar adeg hollbwysig pan mae pobl yng Nghymru yn wynebu heriau sylweddol, croestoriadol yn y farchnad lafur. Dengys dadansoddiad o ddata Cyfrifiad 2021 a'r Arolygaeth Blynnyddol o'r Boblogaeth bod:

- **Cymru yn profi cyfraddau uwch o anweithgarwch economaidd (15.9 y cant) o gymharu â Lloegr (14.2 y cant).** Anabledd ac iechyd gwael yw prif achos hyn yng Nghymru, gyda 6.9 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio yn economaidd anweithgar oherwydd hyn.
- **Menywod yn sylweddol fwy tebygol na dynion o fod yn economaidd anweithgar** (ar gyfradd o 18.8 y cant o gymharu â 12.7 y cant), a gaiff ei yrru yn rhannol drwy fod menywod yn cymryd mwy o gyfrifoldeb am ofalu am gartref a theulu.
- **Anweithgarwch economaidd hefyd yn fwy tebygol o effeithio ar rai o grwpiau lleiafrif ethnig** o gymharu gyda rhai o gefndiroedd Gwyn, ar gyfraddau o 18.0 y cant ar gyfer grwpiau lleiafrif ethnig a 15.7 ar gyfer y rhai o gefndir gwyn.
- **Gwahaniaethau rhanbarthol yn effeithiol ar ddeilliannau pobl** gyda chyfuniad o ffactorau economaidd, demograffig a strwythurol yn siapio cyfraddau cyflogaeth. Er enghraifft, yng Nghanolbarth Cymru mae'r bylchau cyflogaeth mwyaf ar gyfer pobl anabl a'r rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor, sydd efallai yn gysylltiedig ag economi gwledig a heriau seilwaith yr ardal.² Mae un ym mhob wyth o bobl oedran gweithio ym Mlaenau Gwent yn derbyn Credyd Cynhwysol iechyd, ddwywaith y gyfran yng Ngwynedd.

Heriau gyda'r sefyllfa gyfredol

Gall pob grŵp demograffig wynebu heriau neilltuol wrth gael mynediad i a chynnal cyflogaeth. Daeth gofal plant i'r amlwg fel y rhwystr mwyaf cyson ac anodd i gyflogaeth mewn grwpiau ffocws gyda menywod, gyda diffyg amlwg o fynediad i opsiynau gofal plant hyblyg neu fforddiadwy. Ar gyfer grwpiau lleiafrif ethnig, dywedwyd fod sgiliau iaith Saesneg a Chymraeg yn cyfyngu mynediad i swyddi, hyfforddiant a gwasanaethau cymorth. Soniodd pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor am rwystrau tebyg i ddiffyg trafnidiaeth gyhoeddus hygyrch, yn arbennig mewn ardaloedd gwledig, a dim digon o weithredu ymarferol ar addasiadau rhesymol gan gyflogwyr.

Er fod rhai heriau yn unigryw i bob grŵp, mae rhwystrau eraill yn torri ar draws rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd. Mae'r amrywiaeth rhwystrau a'r gwahaniaeth mewn deilliannau yn arwydd fod angen gwneud mwy i fynd i'r afael ag anweithgarwch economaidd a rhwystrau i gyfranogiad. Weithiau nid yw cymorth cyflogaeth cyfredol yn ddigon hyblyg i ddiwallu anghenion gwahanol. Mae tirlun cyfredol cymorth cyflogaeth hefyd yn gymhleth, gyda unigolion yn gorfod ymdrin â rhaglenni niferus a gaiff eu rhedeg gan Lywodraeth y DU, Llywodraeth Cymru a llywodraeth leol a nifer

² Llywodraeth Cymru (2020) [Tuag at Fframwaith Rhanbarthol](#)

sylweddol o asiantaethau. Mae hefyd wedi profi'n heriol i gydlynu cymorth gyda gwasanaethau eraill tebyg i iechyd a sgiliau.

I'w roi yn syml, nid oes digon o bobl economaidd anweithgar yn cael cynnig help i ganfod gwaith ac mae cymorth yn aml yn rhy gymhleth a digysylltiad.

Crynodeb o argymhellion

Mae dadansoddiad Dysgu a Gwaith yn awgrymu y bydd gan y Llywodraeth Cymru nesaf adnoddau sylweddol i ddatblygu polisi marchnad lafur sy'n canoli ar waith, iechyd a sgiliau. Gallai'r dull hwn helpu i ostwng anweithgarwch economaidd a hybu newid economaidd cadarnhaol, yn arbennig drwy fynd i'r afael â bylchau mewn cyflogaeth ymysg grwpiau demograffig allweddol.

I gyflawni ar Gynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau, bydd angen i Lywodraeth Cymru gymryd camau gweithredu penderfynol mewn sawl maes, gan weithio gyda phartneriaid eraill ar draws y cylch cyhoeddus. Caiff yr argymhellion isod eu nodi gyda sefydliadau penodol dan sylw, er mwyn sicrhau y caiff trefniadau clir ac atebol eu rhoi ar waith i gynorthwyo cyflenwi.

Gosod cyfeiriad strategol a chynyddu cyllid

1. Gosod targed i gyflawni o leiaf dri chwarter o oedolion oedran gweithio mewn cyflogaeth, er mwyn cau'r bwlch cyflogaeth rhwng cyfraddau cyflogaeth Cymru a chyfraddau cyflogaeth y Deyrnas Unedig dros y 10 mlynedd nesaf. Byddai hyn yn golygu cynyddu cyflogaeth gan o leiaf 60,000 o bobl drwy helpu mwy o bobl i ganfod gwaith ac aros mewn gwaith.
2. Sefydlu Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau ar gyfer Cymru – i'w ddatblygu gan yr adrannau Iechyd, Economi ac Addysg/Sgiliau. Byddai'r Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau yn gosod strategaeth genedlaethol gyffredinol i gyflawni'r targed cyflogaeth.
3. Buddsoddi £180m ychwanegol y flwyddyn mewn cymorth cyflogaeth yng Nghymru, dros oes 10 mlynedd y cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau.
4. Dylai Llywodraeth Cymru gynnwll bwrdd cenedlaethol i gefnogi'r cynllun, gan ddod â phartneriaid cymdeithasol (yn cynnwys cyflogwyr), y GIG, Medr a darparwyr ynghyd i gefnogi'r strategaeth.
5. Lle'n briodol, dylai Llywodraeth Cymru ystyried sylfaen statudol i'r cynllun a'i lywodraethiant. Byddai hyn yn rhoi fframwaith polisi hirdymor ar gyfer cyflenwi'r cynllun. Byddai hefyd yn sicrhau fod cyrff cyhoeddus perthnasol yn cydymffurfio gyda disgwyliadau a roddir arnynt o fewn y cynllun.

Cryfhau arweinyddiaeth strategol a llywodraethiant ar y cyd

6. Dylid rhoi cylch gorchwyl statudol i ardaloedd Cyd-bwyllgorau Corfforedig ar gyfer cyflawni targedau'r cynllun gyda chytundebau deiliant clir yn eu lle rhwng

Llywodraeth Cymru, Cyd-bwyllgorau Corfforedig a phartneriaid a gomisiynir ganddynt.

7. I gyflenwi'r Cynllun Gwaith, iechyd a Sgiliau yn lleol, dylai pob Pwyllgor Corfforedig fod â chyllideb ar gyfer comisiynu gwasanaethau, a allai fod yn seiliedig ar gyllid presennol awdurdodau lleol ar gyfer gwasanaethau fel Cysylltu i Waith.
8. Wrth weithredu eu swyddogaethau, byddai'n rhaid i Gydbwyllgorau Corfforedig roi ystyriaeth i strategaeth Llywodraeth Cymru, darpariaeth a gyllidir ar lefel genedlaethol (megis gan Medr), a'r Cynllun Gwaith, iechyd a Sgiliau. Mae hyn er mwyn sicrhau cysondeb mewn prosesau caffael ac osgoi dyblygu.
9. Dylai comisiynwyr cenedlaethol ystyried gwybodaeth leol Cydbwyllgorau Corfforedig wrth wneud eu penderfyniadau ynghylch cyllido darpariaeth berthnasol ac ymchwilio opsiynau ar gyfer mwy o gydweithio, o ymgynghori i sicrhau fod ffrydiau cyllid a dulliau comisiynu yn ategu ei gilydd, i gyd-gomisiynu.

Gwella cyflenwi a chydlynu cymorth cyflogaeth

10. Dylid creu Gwasanaeth Cymorth Cyflogaeth newydd i Gymru ar gyfer cyflenwi'r cynllun. Byddai'r gwasanaeth yn rhoi drws blaen rhithiol unigol ar gyfer defnyddwyr, gan ddod â swyddogaethau cymorth cyflogaeth presennol ynghyd dan sefydliad ymbarél, a darparu llwybrau atgyfeirio i gymorth perthnasol presennol. Y nod yw y byddai helpu i ganfod gwaith yn agored i fwy o bobl na heddiw, yn ymgysylltu â phobl drwy wasanaethau a sefydliadau y maent yn gwybod amdanynt eisoes ac yn ymddiried ynddynt, a rhoi cymorth cydlynol ar draws gwaith, iechyd a sgiliau. Dull gweithredu drws agored i helpu gyda swyddi a sgiliau.
11. Byddai gan y Cydbwyllgorau Corfforedig drosolwg o'r gwasanaeth ac yn comisiynu darpariaeth ychwanegol sy'n ymateb i anghenion lleol, tra'n gostwng dyblygu.
12. Lle'n bosibl, dylid dod â gwasanaethau presennol dan un to drwy gyd-leoli neu hybiau integreiddio ar-lein. Dylai hyn ganolbwyntio ar ddod ynghyd â Cymru'n Gweithio, addysg oedolion, colegau addysg bellach a darparwyr prentisiaethau, cymorth cyflogaeth (Twf Swyddi Cymru+, ReAct+ etc) ac iechyd mewn un lleoliad o fewn tref neu ddinas.
13. Byddai gan y Gwasanaeth Cymorth Cyflogaeth Femorandwm Dealltwriaeth gyda'r Ganolfan Byd Gwaith yng Nghymru (a chefnogid hyn gan gytundebau rhanbarthol yn adlewyrchu darpariaeth a contractwyd gan Gydbwyllgorau Corfforedig).
14. Er mwyn cefnogi'r gwasanaeth newydd, dylid datblygu gwell trefniadau rhannu data rhwng gwasanaethau fel nad yw'n rhaid i unigolion ailadrodd gwybodaeth. Dylai Llywodraeth Cymru hefyd edrych ar wasanaeth yng Nghymru sy'n cyfateb i'r DWP Employment Datalab, i roi gwybodaeth glir ac atebol i'r cyhoedd ar ddeilliannau.

Gwella ymwybyddiaeth o wasanaethau, atgyfeiriadau ac allgymorth

15. Er mai un gwasanaeth fyddai o ran hunaniaeth brand ledled Cymru, dylai'r gwasanaeth newydd gynnwys llwybrau atgyfeirio lluosog a dylai telerau contractau adlewyrchu hyn lle mae hynny'n bosibl.
16. Dylai Cydbwyllgorau Corfforedig gytuno ar gynlluniau rhanbarthol ar gyfer sut y bydd yn ymgysylltu â'r rhai a fedrai gael budd o gymorth, yn arbennig bobl ar y Credyd Cynhwysol gyda chyflyrau iechyd neu'r rhai a fu allan o waith am fwy na blwyddyn.
17. Dylai'r gwasanaeth alinio'n agos iawn gyda Busnes Cymru a bod yn rhagweithiol wrth gynnwys cyflogwyr yng Nghymru wrth lunio darpariaeth. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys gwasanaethau broceriaeth swydd, a fyddai o fudd uniongyrchol i gyflogwyr yn ôl am eu rhan yn creu gweithleoedd iach a dylunio rhaglenni.

Cyflwyniad

Cafodd y Sefydliad Dysgu a Gwaith ei gomisiynu gan Serco i gyflenwi prosiect ymchwil gyda ffocws ar gynyddu cyflogaeth ymysg gwahanol grwpiau demograffig yng Nghymru gyda ffocws neilltuol ar dri grŵp targed: menywod, pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor, a phobl o gefndiroedd lleiafrif ethnig. Cafodd y grwpiau hyn eu dewis yn dilyn adroddiad 2024 Dysgu a Gwaith 'Pa ffordd nawr ar gyfer cymorth cyflogaeth yng Nghymru?', a nododd eu bod yn wynebu anghydraddoldeb sylweddol yn y farchnad lafur.

Yn fwy penodol, roedd yr ymchwil yn anelu i:

- Creu dealltwriaeth gyfoethocach o'r grwpiau a ddynodwyd a'r rhesymau dros eu cyfraddau cyflogaeth is.
- Dod â rhwydwaith cryfach o sefydliadau ynghyd a all eirioli dros newid a chodi proffil y materion a ddynodwyd.
- Datblygu dealltwriaeth o wahaniaethau daearyddol yng Nghymru a sut mae hynny'n rhyngweithio gyda pholisi.
- Cyflwyno awgrymiadau polisi clir y gellir eu rhoi ar waith ar gyfer marchnad lafur fwy cynhwysol yng Nghymru sy'n cau'r bylchau cyflogaeth ar gyfer y grwpiau a ddynodir.

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno canfyddiadau trosfwaol o bob maes o'r prosiect ymchwil. Mae papurau gwybodaeth ar wahân, gyda ffocws ar gyd-destun marchnad lafur pob grŵp demograffig ar gael ar wefan Dysgu a Gwaith.

Methodoleg

Defnyddiodd yr ymchwil yma ddulliau cymysg, yn cynnwys adolygiad o lenyddiaeth, dadansoddiad o wariant cyfredol ar gymorth cyflogaeth, dadansoddiad o fylchau cyflogaeth a gwaith maes ansoddol gyda grwpiau profiad bywyd a chynrychiolwyr rhanddeiliaid.

Grŵp cyfeirio

Yn fuan ar ôl dechrau'r prosiect, sefydlodd Dysgu a Gwaith grŵp cyfeirio allanol o randdeiliaid allweddol yn cynrychioli pob un o'r grwpiau a ddynodwyd i lywio'r ymchwil a datblygu argymhellion. Cyfarfu'r grŵp ddwywaith yn ystod y prosiect.

Hoffai Dysgu a Gwaith ddiolch i'r canlynol am eu cyfraniadau: Beth Baldwin (The Fabulous Facilitator); Libby Duo (CBS Conwy); Dave Hagendyk (Colegau Cymru); Paul Harris (Adran Gwaith a Phensiynau); David Heath (Llywodraeth Cymru); Mandy Ifans (Cymru'n Gweithio); Sian Lloyd Roberts (Uchelgais Gogledd Cymru); Emma Mock (Medr); a Salah Rasool (Cyngor Ffoaduriaid Cymru).

Adolygiad o lenyddiaeth

Cynhaliodd Dysgu a Gwaith adolygiad o lenyddiaeth i gael darlun cliriach o'r tirlun cyfredol ar gymorth cyflogaeth. Aeth yr adolygiad ati i ymchwilio tystiolaeth o Gymru a'r Deyrnas Unedig ar y canlynol:

1. Sut mae'r economi newidiol (oherwydd datblygiadau mewn technoleg, awtomeiddio, poblogaeth sy'n heneiddio a'r symud i sero net) yn debygol o effeithio ar anghenion cymorth cyflogaeth y tri grŵp targed.
2. Pa un a yw llywodraethau datganoledig a gweinyddwyr lleol yn targedu bylchau cyflogaeth, ac os felly, sut maent yn gwneud hyn.
3. Arfer gorau a 'beth sy'n gweithio' i wella deilliannau cyflogaeth ar gyfer y tri grŵp targed, yn cynnwys dylunio a chyflenwi rhaglenni cymorth cyflogaeth.

Dadansoddiad o wariant ar gymorth cyflogaeth cyfredol

Cynhaliodd Dysgu a Gwaith waith mapio i ddynodi rhaglenni cymorth cyflogaeth cyfredol ac amcangyfrif o'r cyllid a ddyrannwyd ar eu cyfer yng Nghymru. Oherwydd yr wybodaeth gyfyngedig sydd ar gael yn gyhoeddus ar ddarpariaeth benodol i Gymru, gwnaed amcangyfrifon yn defnyddio fformiwla Barnett ar gyfer cynlluniau ar draws y Deyrnas Unedig neu gyfran poblogaeth ar gyfer Cymru a Lloegr (yn seiliedig ar ystadegau'r ONS).

Dadansoddiad o'r bylchau cyflogaeth

Defnyddiodd Dysgu a Gwaith ddata o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth i ymchwilio cyfraddau cyflogaeth a bylchau o fewn y pedwar rhanbarth economaidd yng Nghymru ac ar draws y Deyrnas Unedig yn fwy eang.³ Defnyddiwyd data o Gyfrifiad 2021 i ddadansoddi cyfraddau anweithgarwch economaidd a gwahaniaethau yn ôl rhanbarth, rhyw, ethnigrwydd, anabledd a ffactorau 'Eraill'.⁴

Grwpiau ffocws profiad bywyd

Hwylusodd Dysgu a Gwaith chwe grŵp ffocws profiad bywyd, dau gyda phob grŵp demograffig. Roedd ffocws hanner y grwpiau ar bobl a gyflogid oedd â phrofiad

³ Mae pedwar rhanbarth yng Nghymru. Mae De Ddwyrain Cymru yn cynnwys awdurdodau lleol Blaenau Gwent, Bro Morgannwg, Caerdydd, Caerffili, Casnewydd, Merthyr Tudful, Pen-y-bont ar Ogwr, Rhondda Cynon Taf, Sir Fynwy a Thorfaen. Mae De Orllewin Cymru yn cynnwys Abertawe, Castell-nedd Port Talbot, Sir Benfro a Sir Gaerfyrddin, Mae Gogledd Cymru yn cynnwys Conwy, Gwynedd, Sir Ddinbych, Sir y Fflint, Wrecsam ac Ynys Môn. Yn olaf, mae Canolbarth Cymru yn cynnwys Ceredigion a Phowys.

⁴ Mae'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth yn cyfuno'r prif Arolwg o'r Llafurlu gyda samplau 'hybu' lleol gan greu set data sylweddol fwy ar gyfer dadansoddiad fwy lleol o farchnad lafur y Deyrnas Unedig, tra mai'r Arolwg o'r Llafurlu yw'r brif ffynhonnell, fwy amserol ar gyfer ystadegau pennawd misol ar farchnad lafur y Deyrnas Unedig fel cyflogaeth a diweithdra. Mae'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth yn rhoi amcangyfrifon blynnyddol cadarn ar gyfer awdurdodau lleol ac is-grwpiau penodol o'r boblogaeth na all yr Arolwg o'r Llafurlu ei wneud ar ei ben ei hun. Defnyddiwyd y Cyfrifiad i gael manylion ychwanegol ar weithgaredd economaidd yn ôl nodwedd ar lefel awdurdod leol, nad yw'n bosibl yn yr Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth.

blaenorol o anweithgarwch economaidd, tra gwnaeth yr ail hanner ymgysylltu gyda phobl economaidd anweithgar.

Cynhaliwyd pedwar grŵp wyneb yn wyneb a dau ar-lein. Roedd y grwpiau yn cynnwys pobl yn byw yn neu'n agos at ardaloedd penodol yng Nghymru.

Grŵp	Lleoliad y cyfranogwyr	Nifer y cyfranogwyr
Menywod (cyflogedig)	Sir Ddinbych	5
Menywod (economaidd anweithgar)	Blaenau Gwent	3
Pobl anabl/pobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor (cyflogedig)	Wrecsam	7
Pobl anabl/pobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor (economaidd anweithgar)	Castell Nedd	3
Pobl o gefndiroedd lleiafrif ethnig (cyflogedig)	Casnewydd	6
Pobl o gefndiroedd lleiafrif ethnig (economaidd anweithgar)	Abertawe	6

Cymerodd cyfanswm o 30 o bobl ran yn y grwpiau ffocws. Er fod y canfyddiadau ansoddol yn cynnig dealltwriaeth werthfawr, mae'r nifer isel o gyfranogwyr yn golygu nad ydynt efallai yn cynrychioli'r boblogaeth yn ehangach.

Gweithdai gyda chynrychiolwyr rhanddeiliaid

Cynhaliodd Dysgu a Gwaith dri gweithdy ar gyfer rhanddeiliaid, pob un gyda ffocws ar grŵp demograffig penodol. O fewn y gweithdai, gwahoddwyd rhanddeiliaid i drafod yr heriau sy'n wynebu pob grŵp a'r cymorth sydd ei angen i helpu pobl i gyflogaeth. Cafodd gweithdai eu mynychu gan 37 rhanddeiliad o sefydliadau preifat, cyhoeddus a thrydydd sector sy'n ymwneud â sgiliau a chymorth cyflogaeth yng Nghymru.

Sesiynau adborth

Cafodd pawb a gymerodd yn y grŵp profiad bywyd eu gwahodd yn ddiweddarach i fynychu sesiynau adborth i helpu llunio argymhellion. Cafodd sesiynau eu cynllunio i benderfynu yr hyn yr hoffai cyfranogwyr ei weld o gynnig cymorth cyflogaeth newydd. Mynychodd chwech o gyfranogwyr y sesiynau hyn. Yn yr un modd, cafodd pob rhanddeiliad a fynychodd weithdai eu gwahodd wedyn i ymuno â sesiynau adborth gyda ffocws ar ddatblygu argymhellion polisi. Mynychodd wyth o rhanddeiliaid y sesiynau hyn.

Strwythur yr adroddiad

Mae'r adroddiad yn dechrau drwy ymchwilio cyfraddau cyflogaeth yng Nghymru ar y lefel genedlaethol, ranbarthol a lleol yn defnyddio data o'r Arolwg Blyneddol o'r Boblogaeth.

Mae Pennod 2 a Phennod 3 yn defnyddio data Cyfrifiad 2021 i gymharu cyfraddau anweithgarwch economaidd ar gyfer pob grŵp demograffig ac ystyried y berthynas rhwng anweithgarwch economaidd a lefel cymhwyster.

Mae Pennod 4 a Phennod 5 yn cyflwyno canfyddiadau o'r ymchwil gyda grwpiau profiad bywyd a chynrychiolwyr rhanddeiliaid ar rwystrau i gyflogaeth ac i ba raddau y mae cymorth cyflogaeth yn diwallu angen.

Mae Pennod 6 yn gosod y cyd-destun polisi yng Nghymru ac amcangyfrifon o'r hyn y gallai datganoli ei olygu i Lywodraeth Cymru. Mae Penodau 7 ac 8 yn gosod fframwaith ar gyfer Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau newydd ac argymhellion i gefnogi cyflenwi.

1. Bylchau cyflogaeth yng Nghymru

Mae'r bennod hon yn ymchwilio cyfraddau cyflogaeth yng Nghymru ar y lefel genedlaethol, rhanbarthol a lleol. Mae'n ystyried y bylchau cyflogaeth a brofir gan fenywod, pobl o gefndiroedd lleiafrif ethnig, pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor. Mae'n defnyddio data o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth a gasglwyd rhwng Ebrill 2024 a Mawrth a data o Gyfrifiad 2021. Dylid bod yn ofalus wrth drin canfyddiadau o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth oherwydd maint bach y sampl ar gyfer rhai poblogaethau.

Yn seiliedig ar yr Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth o Ebrill 2024 i Mawrth 2025, roedd y gyfradd cyflogaeth yng Nghymru yn 73.4 y cant. Mae hyn yn cymharu gyda chyfradd cyflogaeth y Deyrnas Unedig gyfan o 75.4 y cant. Mae cyfradd cyflogaeth Cymru yn is nag unrhyw genedl arall yn y Deyrnas Unedig yn cynnwys Lloegr (75.7 y cant), Gogledd Iwerddon (74.1 y cant) a'r Alban (74.0 y cant).

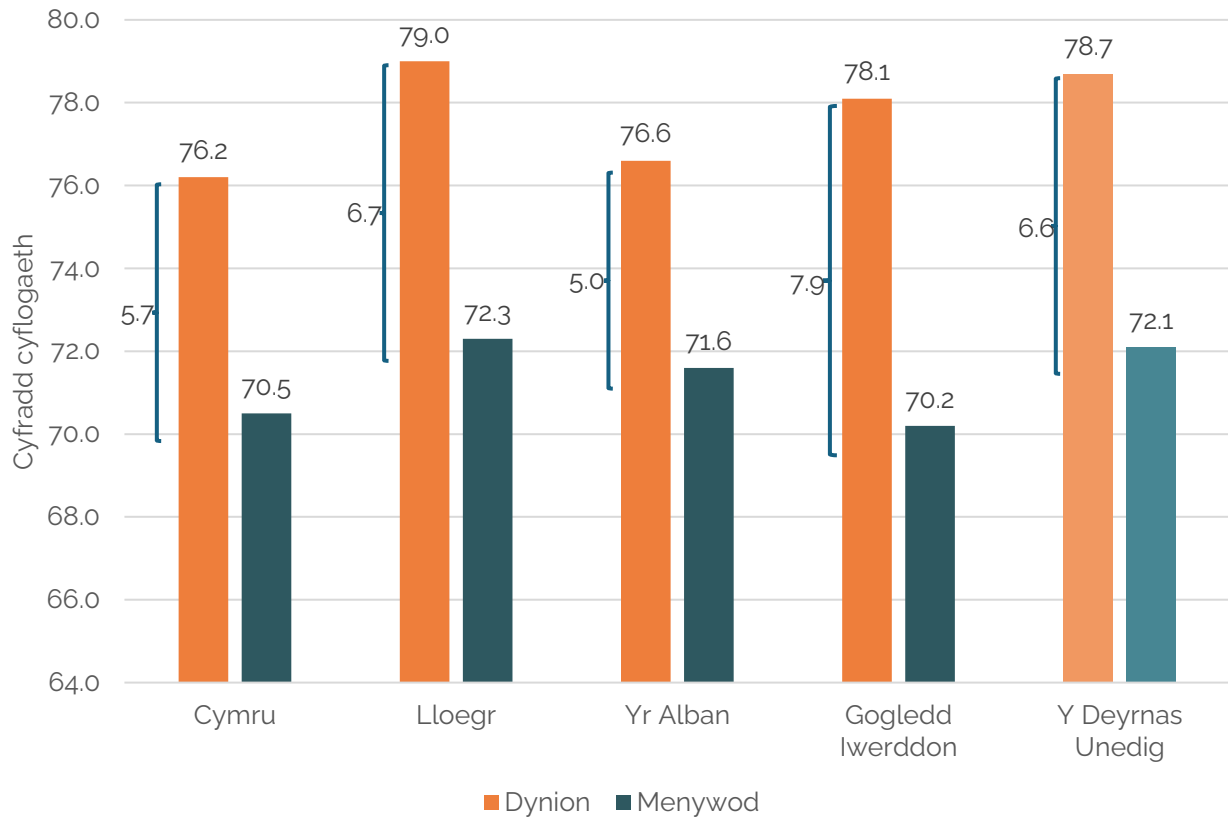
Y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd

Dengys dadansoddiad o'r ddata o'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth fod gwahaniaeth rhwng dynion a menywod mewn cyfraddau cyflogaeth ar lefel genedlaethol a rhanbarthol.

Wrth edrych ar Gymru gyfan, roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer dynion yn 76.2 y cant (732,000) ac yn 70.5 y cant ar gyfer menywod (680,900). Mae hyn yn rhoi bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd o 5.7 pwynt canran yng Nghymru, yn gyfystyr â 55,051 o bobl.

Dengys Ffigur 1 sut mae'r bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd yng Nghymru yn cymharu gyda chenhedloedd eraill y Deyrnas Unedig. Er fod gan Gymru fwlch cyflogaeth mwy na'r Alban (5.0 pwynt canran), roedd ganddi fwlch llai na Lloegr (6.7 pwynt canran), Gogledd Iwerddon (7.9 pwynt canran) a'r Deyrnas Unedig gyfan (6.6 pwynt canran).

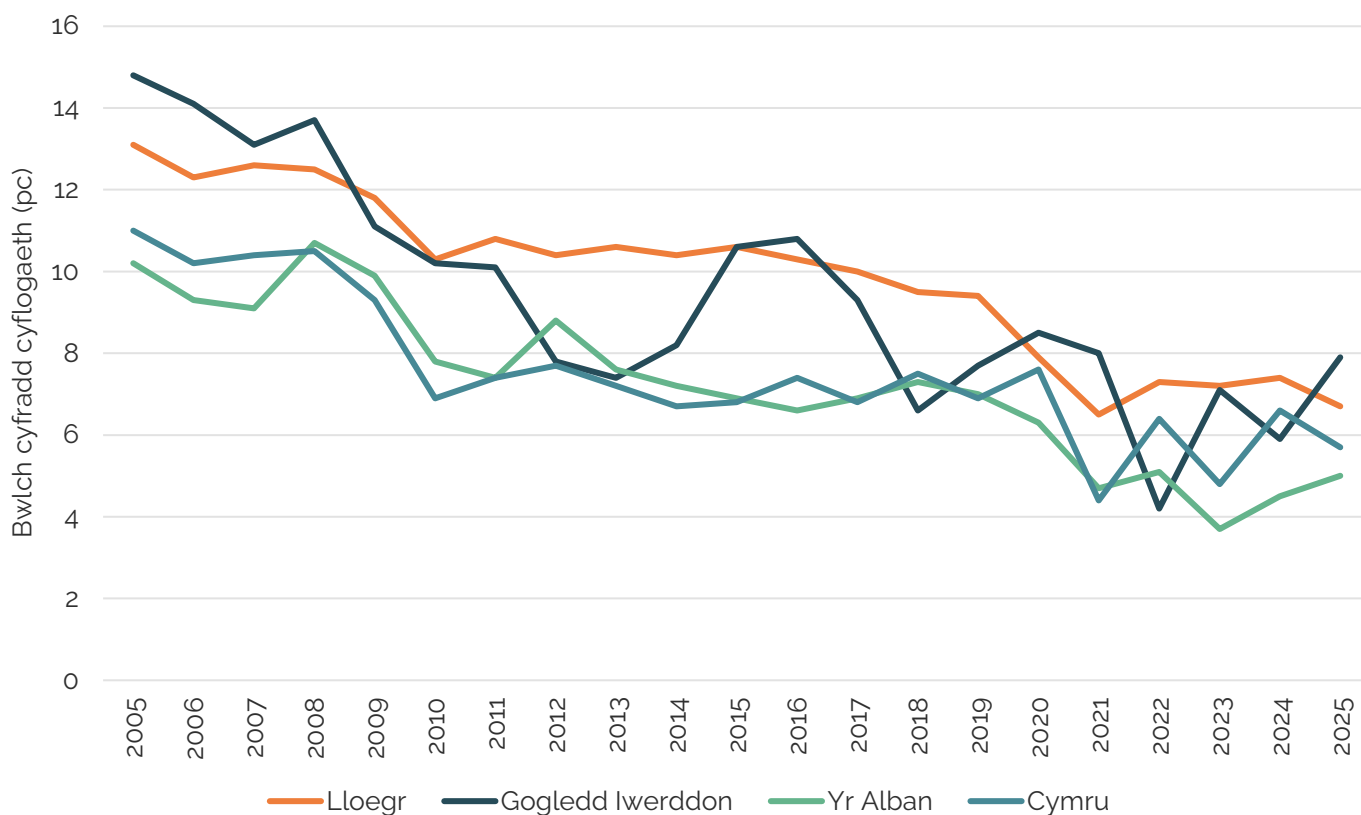
Ffigur 1: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng menywod a dynion 16-64 oed ym mhob cenedl yn y Deyrnas Unedig (gwahaniaeth pwynt canran)



Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

Fel yn y rhan fwyaf o genhedloedd eraill y Deyrnas Unedig, dengys y data cyfres amser fod y bwlch cyflogaeth rhwng dynion a menywod wedi lleihau yn gyffredinol. Dengys Ffigur 2 bod y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd yng Nghymru wedi lleihau o 11.0 pwynt canran i 5.7 pwynt canran yn y 20 mlynedd rhwng Ebrill 2004 – Mawrth 2005 ac Ebrill 2024 a Mawrth 2025.

Ffigur 2: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod 16-64 oed ym mhob cenedl yn y Deyrnas Unedig (gwahaniaeth pwynt canran) o Ebrill 2004 – Mawrth 2005 i Ebrill 2024 – Mawrth 2025

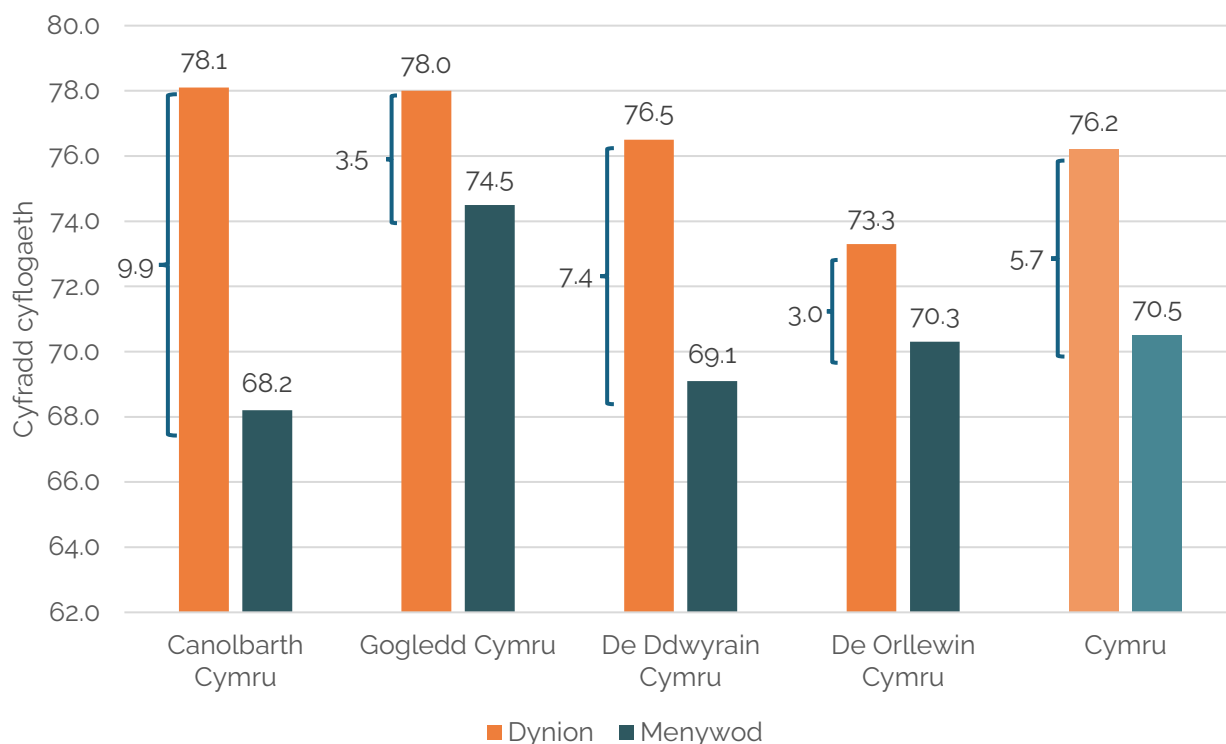


Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2004 – Mawrth 2005 i Ebrill 2024 – Mawrth 2025

Mae cymharu cyfraddau cyflogaeth dynion a menywod ar y lefel ranbarthol yn datgelu amrywiad sylweddol. Dengys Ffigur 3 mai Canolbarth Cymru oedd â'r bwlch cyflogaeth mwyaf rhwng dynion a menywod ar 10 pwynt canran. Mae'n werth nodi, o'r holl ranbarthau, mai Canolbarth Cymru oedd â'r gyfradd uchaf o ddynion mewn cyflogaeth ar 78.0 y cant yn cyfrannu at y bwlch cyflogaeth mawr, tra mai 68 y cant o fenywod a gyflogid.

Roedd y bwlch cyflogaeth lleiaf rhwng dynion a menywod yn Ne Orllewin Cymru ar 3.0 pwynt canran. Fodd bynnag, er mai yma oedd â'r gwahaniaeth lleiaf rhwng dynion a menywod, y rhanbarth hwn sydd â'r gyfradd isaf o ddynion (73.0 y cant) a menywod (70.0 y cant) mewn gwaith o blith holl ranbarthau Cymru. Mae'r bwlch cyflogaeth bach felly yn gysylltiedig gyda'r gyfradd cyflogaeth isel ymysg dynion, yn hytrach na nerth y farchnad lafur ar gyfer menywod.

Ffigur 3: Y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd ym mhedwar rhanbarth Cymru



Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

Mae ystyried cyfraddau cyflogaeth ar lefel awdurdod lleol yn dangos amrywiad sylweddol. Mae Tabl 1 yn defnyddio data Cyfrifiad 2021 i ddangos y gyfradd cyflogaeth ar sail rhywedd ar gyfer pob un o'r 22 ardal awdurdod lleol yng Nghymru.⁵

Daw Sir Benfro i'r amlwg fel bod â'r bwlch mwyaf mewn cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod ar 7.8 pwynt canran. Nodir fod gan Sir Benfro un o'r cyfraddau cyflogaeth uchaf ar gyfer dynion, y trydydd uchaf o blith yr holl holl awdurdodau lleol, ond mae yn y pedwerydd lle ar ddeg ar gyfer menywod.

Abertawe sydd â'r bwlch lleiaf mewn cyflogaeth, ar 2.6 pwynt canran. Er bod y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd yn Abertawe y lleiaf yng Nghymru, fel awdurdod lleol ef sydd â'r gyfradd isaf o gyflogaeth ar gyfer dynion (66.0 y cant) a'r pedwerydd isaf ar gyfer menywod (63.4 y cant).

Dengys tystiolaeth ehangach y caiff gwahaniaethau ar sail rhywedd mewn cyflogaeth eu llunio gan ryng-chwarae cymhleth rhwng ffactorau strwythurol, diwylliannol ac economaidd. Mae cyfrifoldebau gofalu yn effeithio'n anghymesur ar fenywod, gyda mynediad cyfyngedig at ofal plant fforddiadwy a threfniadau gweithio hyblyg yn gweithredu fel rhwystrau sylweddol i gyfranogiad yn y farchnad lafur.⁶ Mae'r heriau hyn yn aml yn neilltuo o amlwg mewn ardaloedd gwledig lle mae mwy o gyfyngiadau ar y

⁵ Oherwydd maint bach samplau ar lefel awdurdod lleol yn yr Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth, mae'r dadnoddad yn defnyddio Cyfrifiad 2021.

⁶ Sefydliad Joseph Rowntree (2025) [UK Poverty 2025: The essential guide to understanding poverty in the UK](#)

seilwaith trafndiaeth a chyfleoedd swyddi.⁷ Er bod gan fenywod yng Nghymru lefel cymwysterau uwch na dynion, mae menywod yn parhau i fod wedi eu tan-gynrychioli mewn swyddi uwch ac yn cael eu gor-gynrychioli mewn gwaith rhan-amser a thâl isel.⁸ Mae gwahaniaethu yn y gweithle, rhagfarn ddiawybod a 'chosb mamolaeth', lle mae effaith negyddol ar enillion a chynnydd gyrfa menywod ar ôl cael plant, yn gwaethygu'r anghydraddoldebau hyn ymhellach.⁹ Felly i raddau helaeth mae'r amrywiad rhanbarthol yn y bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd, tebyg i'r gwahaniaeth yng Nghanolbarth Cymru, yn adlewyrchu gwahaniaethau mewn strwythur economaidd, mynediad i wasanaethau a disgwyliadau cymdeithasol ymysg rhai cymunedau am rolau dynion a menywod.

⁷ Llywodraeth Cymru (2024) [Trafndiaeth gynaliadwy mewn ardaloedd gwledig – canllawiau ar gyfer cynllunio trafndiaeth rhanbarthol](#)

⁸ Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod Cymru (2024) [Cyflwr y Genedl 2024](#)

⁹ Y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (2025) [The Daughter Penalty](#)

Tabl 1: Bwlch cyflogaeth ar sail rhywedd yn ôl ardal awdurdod lleol yng Nghymru

Rhanbarth	Awdurdod Lleol	Cyfradd cyflogaeth: Dynion	Cyfradd cyflogaeth: Menywod	Bwlch Cyflogaeth: pwynt canran
De Orllewin Cymru	Sir Benfro	73.7%	65.9%	7.8
Canolbarth Cymru	Powys	77.7%	70.9%	6.8
De Ddwyrain Cymru	Blaenau Gwent	70.0%	63.4%	6.6
De Ddwyrain Cymru	Casnewydd	73.3%	66.7%	6.6
De Ddwyrain Cymru	Torfaen	72.9%	66.7%	6.2
Gogledd Cymru	Ynys Môn	73.1%	66.9%	6.2
De Ddwyrain Cymru	Caerffili	72.0%	66.0%	6.0
De Ddwyrain Cymru	Rhondda Cynon Taf	70.8%	64.8%	6.0
De Ddwyrain Cymru	Caerdydd	66.6%	60.8%	5.8
De Ddwyrain Cymru	Merthyr Tudful	70.7%	64.9%	5.8
De Orllewin Cymru	Sir Gaerfyrddin	72.7%	67.1%	5.6
Gogledd Cymru	Sir y Fflint	77.5%	72.1%	5.4
De Ddwyrain Cymru	Sir Fynwy	76.4%	71.1%	5.3
Gogledd Cymru	Gwynedd	71.0%	65.8%	5.2
De Orllewin Cymru	Castell-nedd Port Talbot	67.8%	62.9%	4.9
De Ddwyrain Cymru	Bro Morgannwg	74.9%	70.3%	4.6
Gogledd Cymru	Sir Ddinbych	71.7%	67.2%	4.5
Gogledd Cymru	Conwy	72.1%	67.8%	4.3
Canolbarth Cymru	Ceredigion	66.2%	62.0%	4.2
Gogledd Cymru	Wrecsam	73.3%	69.3%	4.0
De Ddwyrain Cymru	Pen-y-bont ar Ogwr	70.6%	66.9%	3.7
De Orllewin Cymru	Abertawe	66.0%	63.4%	2.6

Ffynhonnell: Cyfrifiad 2021 ONS

Bwlch cyflogaeth ar sail ethnigrwydd

Dengys dadansoddiad o ddata'r Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth fod gwahaniaeth rhwng gwahanol grwpiau ethnig mewn cyfraddau cyflogaeth ar lefel genedlaethol.

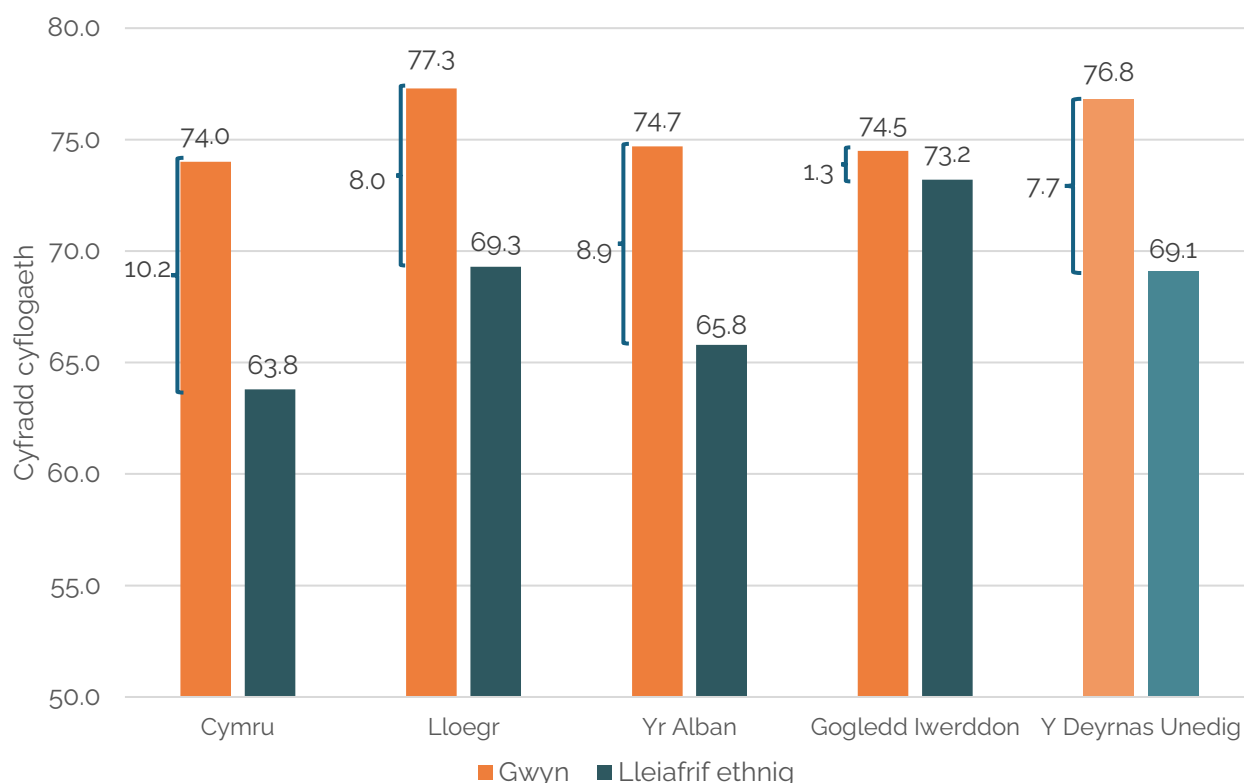
Mae'r dadansoddiad hwn yn grwpio oedolion (16-64 oed) o gefndiroedd lleiafrif ethnig heb fod yn Wyn. Canfu Cyfrifiad 2021 fod 127,522 o oedolion heb fod yn Wyn yng Nghymru, yn cynrychioli 6.7 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio. Roedd y gyfradd uchaf o oedolion oedran gweithio o gefndiroedd lleiafrif ethnig yn Asiaidd (3.4 y cant), a

ddilynir gan rai o gefndir ethnig Cymysg (1.4 y cant), o gefndir ethnig Du (1.0 y cant) a gyda chefnidiroedd ethnig 'Arall' (1.0 y cant).

Fel yn 2025, canfu'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth fod 6.0 y cant o oedolion (16-64 mlwydd oed) o gefndir lleiafrif ethnig yng Nghymru. Mae hyn yn cymharu gyda 20.6 y cant o oedolion yn Lloegr, 7.4 y cant yn yr Alban a 4.2 y cant yng Ngogledd Iwerddon. Yn yr holl wledydd hyn, mae'r gyfran o oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig wedi cynyddu ers 2005.

Ar draws Cymru, roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer oedolion o oedran gweithio (16-64 oed) o gefndiroedd lleiafrif ethnig yn 63.8 y cant (74,100), o gymharu gyda chyfradd o 74.0 y cant ar gyfer rhai o gefndiroedd Gwyn (1,339,500). Mae hyn yn rhoi bwlch cyflogaeth ethnigrwydd o 10.2 pwynt caran i Gymru yn gyfystyr â 11,842 o bobl. Dengys Ffigur 4 sut mae'r bwlch cyflogaeth hwn yn cymharu gyda chenhedloedd eraill y Deyrnas Unedig. Cymru sydd â'r gyfradd isaf o gyflogaeth ymysg oedolion o oedran gweithio o gefndir Gwyn a'r rhai o gefndir lleiafrif ethnig o blith holl genhedloedd y Deyrnas Unedig (10.2 pwynt caran), a ddilynir gan yr Alban (8.9 pwynt caran), Lloegr (8.0 pwynt caran) a Gogledd Iwerddon (1.3 pwynt caran).

Ffigur 4: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig ac o gefndiroedd Gwyn ym mhob cenedl yn y Deyrnas Unedig (16-64 oed)

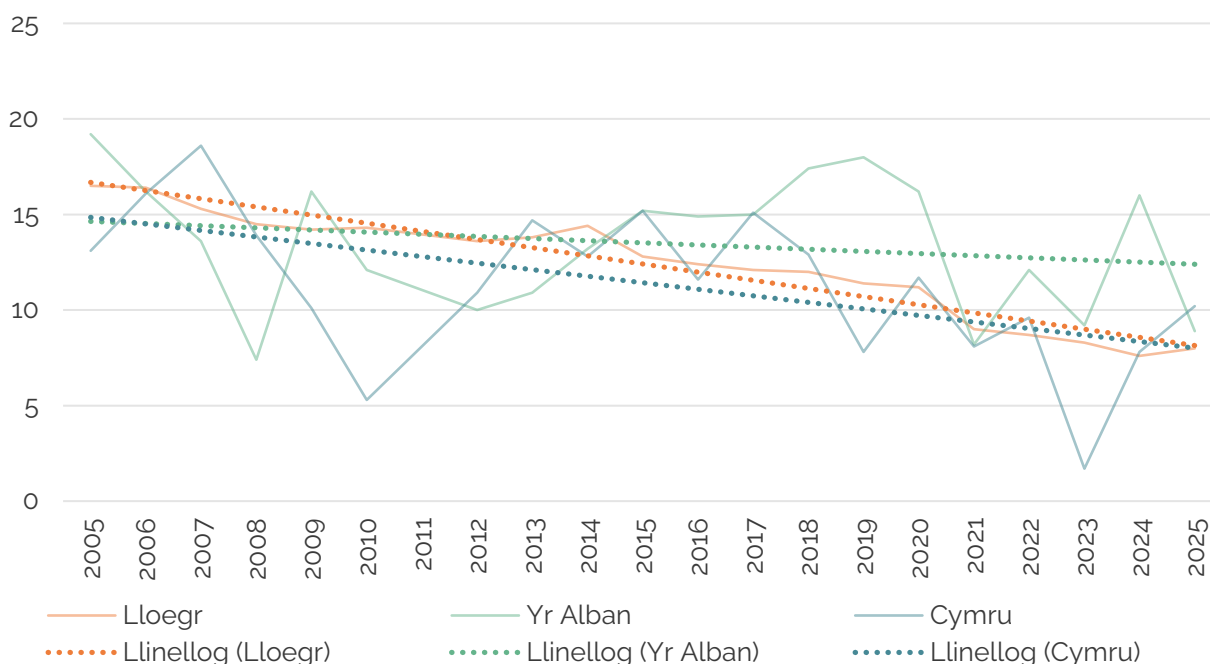


Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

Mae data'r gyfres amser yn dangos fod y bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng oedolion o gefndiroedd Gwyn a chefnidiroedd lleiafrif ethnig wedi lleihau yn gyffredinol yng

Nghymru, yn ogystal ag yn Lloegr a'r Alban.¹⁰ Dengys Ffigur 5 fod y bwlch hwn wedi gostwng o 13.1 pwynt canran i 10.2 pwynt canran yn y 20 mlynedd ddiwethaf, rhwng Ebrill 2004 – Mawrth 2005 ac Ebrill 2024 – Mawrth 2025. Dylid nodi fod y bwlch yn sylweddol fwy mewn blynyddoedd eraill, gan gyrraedd brig o 18.6 pwynt canran yn Ebrill 2006 – Mawrth 2007 er enghraifft. Mae'r bwlch mewn cyfraddau cyflogaeth rhwng oedolion Gwyn ac oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig yng Nghymru wedi cau ar gyfradd debyg i Loegr.

Ffigur 5: Bwlch y gyfradd cyflogaeth rhwng oedolion 16-64 o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig ym mhob cenedl yn y DU (gwahaniaeth pwynt canran) o Ebrill 2024-Mawrth 2005 i Ebrill 2024-Mawrth 2025



Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024-Mawrth 2005 i Ebrill 2024-Mawrth 2025

Mae peth amrywiad ym maint y bwlch yn y gyfradd cyflogaeth rhwng y rhai o gefndiroedd Gwyn a chefnidiroedd lleiafrif ethnig penodol yng Nghymru. Dengys dadansoddiad o Gyfrifiad 2021 fod y bwlch cyflogaeth mwyaf yn bodoli rhwng y rhai o gefndir Gwyn (69.5 y cant) a chefnidiroedd ethnig 'Arall' (46.5 y cant) ar 23 pwynt canran. Dilynir hyn gan y rhai o gefndiroedd ethnig Du (55.8 y cant) ar 13.7 pwynt canran, o gefndiroedd Asiaidd (58.4 y cant) ar 11.1 pwynt canran.

Mae hefyd amrywiad rhanbarthol sylweddol o fewn Cymru. Mae Ffigur 6 yn dangos y bwlch cyflogaeth ar sail ethnigrwydd ar gyfer pob un o'r pedwar rhanbarth yng Nghymru. Mae'n defnyddio data Cyfrifiad 2021 i ddangos y bwlch rhwng y gyfradd cyflogaeth ar gyfer y boblogaeth oedran gweithio o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig.

¹⁰ Nid yw'r dadansoddiad yn cynnwys Gogledd Iwerddon, oherwydd nifer fach yr oedolion o gefndir lleiafrif ethnig.

Yn Ne Orllewin Cymru, roedd 67.8 o oedolion o gefndir Gwyn mewn cyflogaeth. Mae hyn yn sylweddol uwch nag ar gyfer oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig (53.0 y cant) a dyma'r bwlch mwyaf rhwng y rhai o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig o blith holl ranbarthau Cymru ar 14.8 pwynt canran.

Yng Ngogledd Cymru yr oedd yr amrywiad lleiaf lle'r oedd y gyfradd cyflogaeth yn 71.3 y cant ar gyfer y rhai o gefndiroedd Gwyn a 62.2 y cant ar gyfer y rhai o gefndiroedd lleiafrif ethnig, bwlch o 9.1 pwynt canran. Er mai hwn yw'r bwlch cyflogaeth lleiaf yng Nghymru, mae'n werth nodi fod y bwlch yn dal i fod yn fwy na'r un rhwng oedolion o gefndir Gwyn a lleiafrif ethnig yn unrhyw genedl arall yn y DU.

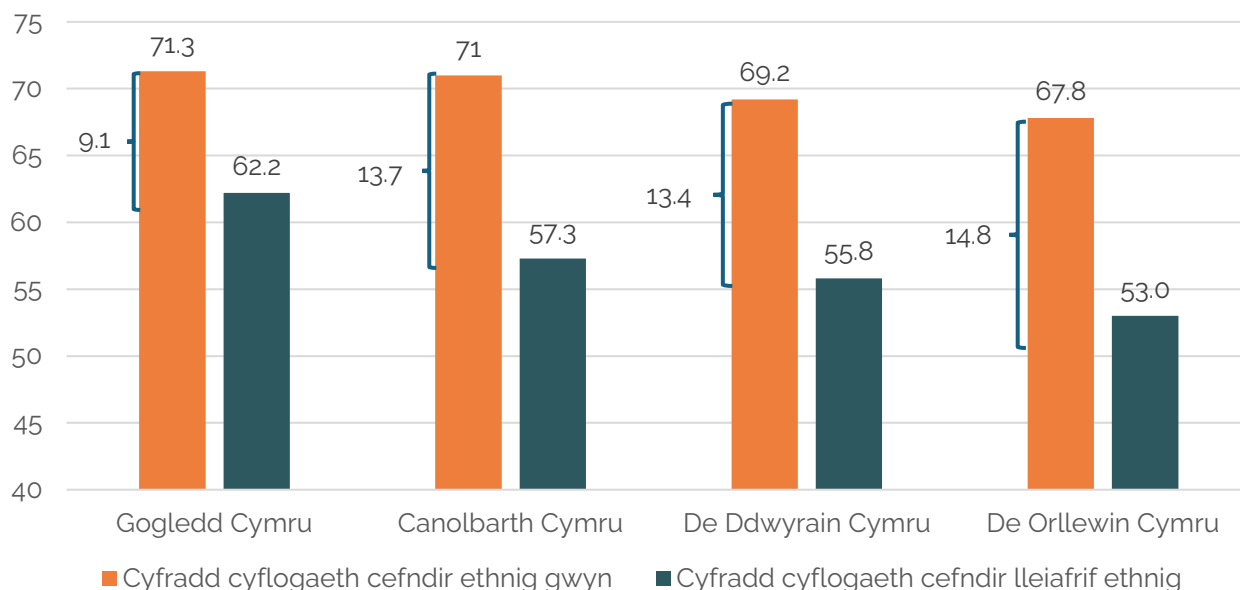
Mae tystiolaeth ehangach yn dangos tan-gynrychiolaeth barhaus o leiafrifoedd ethnig mewn swyddi uwch, gor-gynrychiolaeth mewn swyddi cyflog isel ac ansicr, a rhwystrau tebyg i wahaniaethu yn y gweithle, diffyg arferion recriwtio cynhwysol a mynediad cyfyngedig i wasanaethau cymorth diwylliannol gymwys.^{11 12} Mae cyrhaeddiad addysgol yn debyg o fod yn rhwystr i rai unigolion oherwydd fod dosbarthiad cymwysterau wedi pegynnu mwy mewn rhai grwpiau lleiafrif ethnig (ymchwilir hyn ymhellach ym Mhennod 3). Yn ychwanegol, mae tlodi ac anghydraddoldeb yn effeithio'n anghymesur ar gymunedau lleiafrif ethnig yng Nghymru, gan waethygu heriau cyflogaeth.¹³

¹¹ Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru (2021) [Improving Race Equality in Employment and Income](#)

¹² Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2021) [Anghydraddoldeb yng Nghymru'r Dyfodol: Meysydd i weithredu arnynt mewn gwaith, hinsawdd a newid demograffig](#)

¹³ Sefydliad Joseph Rowntree (2025) [Tlodi yng Nghymru 2025](#)

Ffigur 6: Y bwlch cyflogaeth cyfartalog rhwng y boblogaeth Wyn o oedran gweithio a'r rhai o gefndiroedd lleiafrif ethnig ym mhob rhanbarth yng Nghymru



Ffynhonnell: Cyfrifiad 2021 ONS

Dengys data ar lefel awdurdod lleol fod amrywiaeth sylweddol o fewn rhanbarthau mewn bylchau cyflogaeth ar sail ethnigrwydd. Mae Tabl 2 yn defnyddio data o Gyfrifiad 2021 i ddangos y gwahaniaeth mewn cyfradd cyflogaeth rhwng pobl o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig ar gyfer pob un o'r 22 ardal awdurdod lleol yng Nghymru.

Gwynedd sydd â'r gwahaniaeth mwyaf mewn cyfradd cyflogaeth rhwng y rhai o gefndir Gwyn a chefnidir lleiafrif ethnig, gyda bwlch o 22.7 pwynt canran. Dilynir hyn gan Abertawe (18.7 pwynt canran), Caerdydd (17.8 pwynt canran) a Cheredigion (16.2 pwynt canran).

Caiff bylchau cyflogaeth yn yr ardaloedd hyn eu llunio gan gyfuniad o ffactorau economaidd, demograffig a strwythurol. Mae ardaloedd gwledig fel Powys a Cheredigion yn wynebu heriau oherwydd seilwaith cyfyngedig, poblogaethau sy'n heneiddio a llai o gyfleoedd swyddi sgil uchel, tra bod canolfannau trefol fel Caerdydd ac Abertawe yn profi anghydraddoldeb oherwydd costau byw uchel, diffyg cyfatebiaeth mewn sgiliau a phocedi o amddifadedd.¹⁴ Mae rhwystrau parhaus ar gyfer grwpiau na wasanaethir yn ddigonol tebyg i bobl anabl a lleiafrifoedd ethnig, tra bod toriadau mewn swyddi sector cyhoeddus wedi effeithio'n anghymesur ar gyflogaeth leol mewn dinasoedd fel Abertawe a Chasnewydd.^{15 16}

¹⁴ Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2021) [Anghydraddoldeb yng Nghymru'r Dyfodol: Meysydd i weithredu arnynt mewn gwaith, hinsawdd a newid demograffig](#)

¹⁵ Sefydliad Joseph Rowntree (2025) [Tlodi yng Nghymru 2025](#)

¹⁶ Prifysgol Abertawe (2019) [Economi Cymru, y Farchnad Lafur a Heriau](#)

Ar ben arall y raddfa, nid oedd gan Flaenau Gwent unrhyw fwlch mewn cyfradd cyflogaeth rhwng y rhai o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig. Mae awdurdodau lleol eraill gyda bylchau cyflogaeth bach yn cynnwys Merthyr Tudful (0.4 pwynt canran), Torfaen (2.0 pwynt canran), Caerffili (2.6 pwynt canran) a Chonwy (2.7 pwynt canran).

Tabl 2: Bwlch cyflogaeth rhwng y rhai o gefndiroedd Gwyn a lleiafrif ethnig yn ôl ardaloedd Awdurdodau Lleol yng Nghymru

Rhanbarth	Awdurdod Lleol	Gwyn	Cefndiroedd lleiafrif ethnig	Bwlch cyfradd cyflogaeth (pwynt canran)
Gogledd Cymru	Gwynedd	66.6%	43.9%	22.7
De Orllewin Cymru	Abertawe	63.4%	44.6%	18.7
De Ddwyrain Cymru	Caerdydd	63.7%	45.9%	17.8
Canolbarth Cymru	Ceredigion	61.5%	45.4%	16.2
De Orllewin Cymru	Castell-nedd Port Talbot	64.1%	48.9%	15.2
De Ddwyrain Cymru	Casnewydd	70.0%	56.4%	13.6
De Ddwyrain Cymru	Rhondda Cynon Taf	66.3%	52.9%	13.4
Gogledd Cymru	Wrecsam	69.7%	59.1%	10.5
Canolbarth Cymru	Powys	73.2%	63.0%	10.2
Gogledd Cymru	Sir Ddinbych	68.0%	59.3%	8.7
Gogledd Cymru	Ynys Môn	68.4%	61.3%	7.1
De Orllewin Cymru	Sir Benfro	68.4%	61.4%	7.0
De Orllewin Cymru	Sir Gaerfyrddin	68.2%	61.3%	6.9
De Ddwyrain Cymru	Sir Fynwy	72.5%	66.2%	6.3
Gogledd Cymru	Sir y Fflint	73.2%	68.0%	5.1
De Ddwyrain Cymru	Pen-y-bont ar Ogwr	67.4%	62.6%	4.9
De Ddwyrain Cymru	Bro Morgannwg	71.1%	67.1%	4.0
Gogledd Cymru	Conwy	68.2%	65.5%	2.7
De Ddwyrain Cymru	Caerffili	67.5%	64.9%	2.6
De Ddwyrain Cymru	Torfaen	68.2%	66.2%	2.0
De Ddwyrain Cymru	Merthyr Tudful	66.1%	65.7%	0.4
De Ddwyrain Cymru	Blaenau Gwent	65.1%	65.1%	0.0

Ffynhonnell: Cyfrifiad Cenedlaethol 2021 ONS

Bylchau cyflogaeth ar gyfer pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor

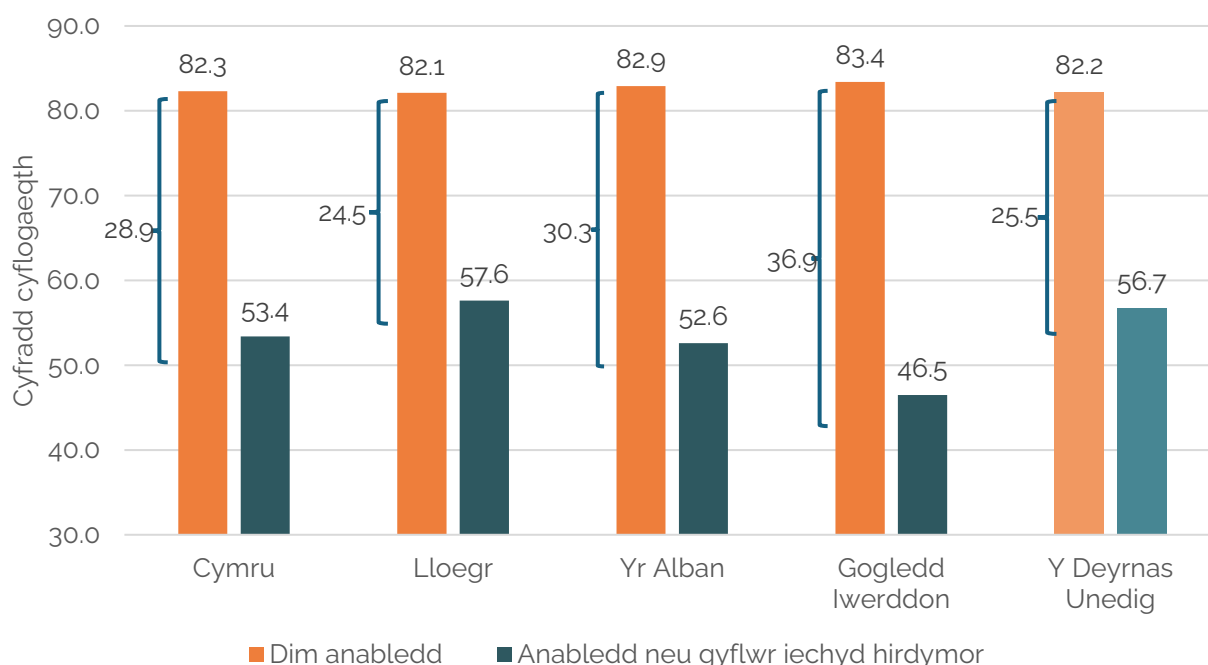
Dengys dadansoddiad o ddata'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth fod 30.1 y cant o oedolion o oedran gweithio (16-64) yng Nghymru yn anabl neu fod ganddynt gyflwr iechyd hirdymor. Dyma'r uchaf o blith unrhyw wlad yn y Deyrnas Unedig, gyda'r Alban (29.2 y cant) yn dilyn, Lloegr (25.9 y cant), yna Ogledd Iwerddon (24.1 y cant).

Mae'r data o'r Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth yn dangos fod gan bobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor gyfraddau cyflogaeth is ar lefel genedlaethol a rhanbarthol.

Ar draws Cymru, roedd y gyfradd cyflogaeth ar gyfer pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor yn 53.4 y cant (312,800), o gymharu gyda chyfradd o 82.3 y cant ar gyfer pobl heb fod yn anabl (1,093,400). Mae hyn yn rhoi bwlch cyflogaeth anabl i Gymru o 28.9 pwynt canran, sy'n gyfwerth â 169,152 o bobl.

Dengys Ffigur 7 sut mae'r bwlch yn y gyfradd cyflogaeth yng Nghymru yn cymharu gyda chenhedloedd eraill y DU. Er fod gan Gymru fwlch mwy yn y gyfradd cyflogaeth na Lloegr (24.5 pwynt canran), a'r Deyrnas Unedig gyfan (25.5 pwynt canran), mae ganddi fwllch llai na Gogledd Iwerddon (36.9 pwynt canran) a'r Alban (30.3 pwynt canran).

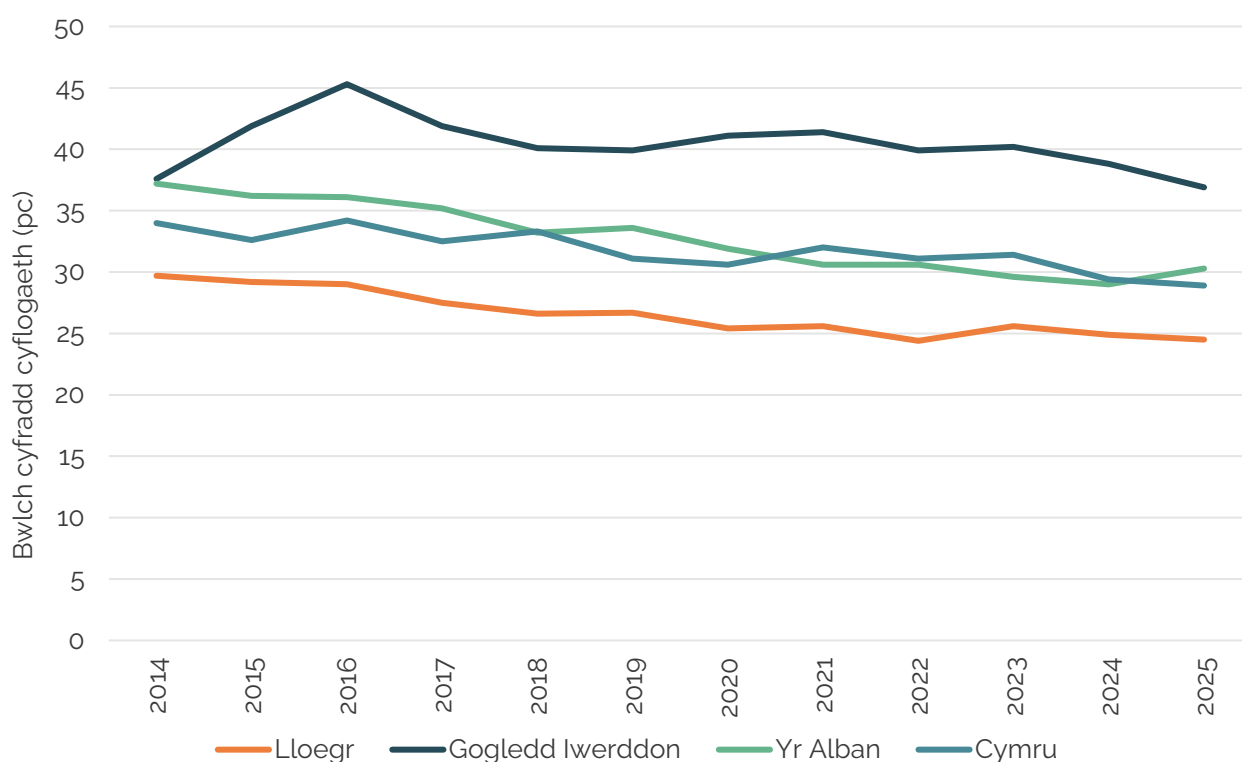
Ffigur 7: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng pobl anabl a'r rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor a phobl heb fod yn anabl ym mhob cenedl yn y DU (16-24 oed)



Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

Dengys data cyfres amser fod y bwlch cyflogaeth yng Nghymru rhwng oedolion anabl ac oedolion gyda chyflyrau iechyd hirdymor ac oedolion heb fod yn anabl wedi lleihau'n raddol. Yn Ffigur 8 gwelir i'r bwlch cyflogaeth ar sail anabledd ostwng o 34.0 i 28.9 pwynt canran yn y 10 mlynedd rhwng Ebrill 2013 – Mawrth 2014 ac Ebrill 2024 – Mawrth 2025. Mae'r bwlch cyflogaeth anabledd yng Nghymru wedi gostwng ar gyfradd debyg i Loegr a'r Alban yn y cyfnod hwnnw. Mae'n bwysig nodi fod cyfradd cau'r bwlch cyflogaeth ar sail anabledd yn sylweddol is nag ar gyfer rhywedd ac ethnigrwydd, fel a gafwyd ei drafod yn gynharach yn y bennod hon.

Ffigur 8: Bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng oedolion 16-64 oed gydag anableddau neu gyflyrau iechyd hirdymor a heb unrhyw anabledd ym mhob cenedl yn y DU (gwahaniaeth pwynt canran) o Ebrill 2013 - Mawrth 2014 i Ebrill 2024 – Mawrth 2025



Ffynhonnell: Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

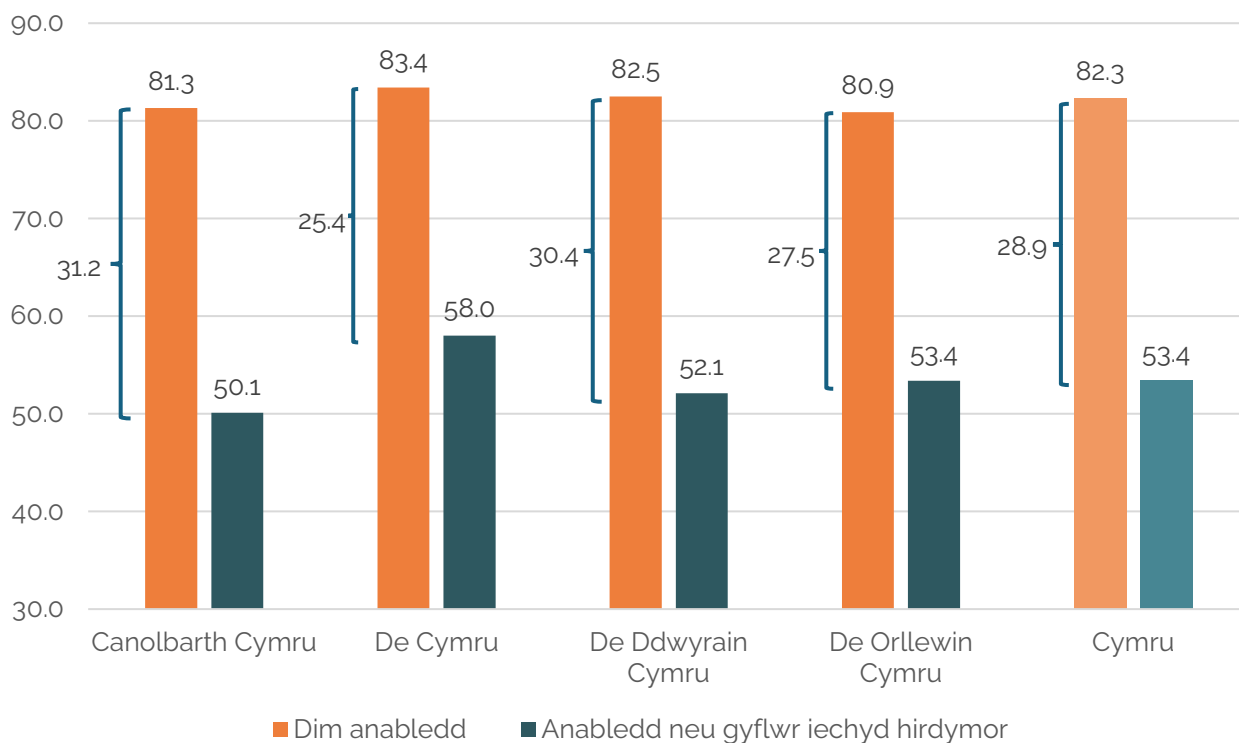
Mae bylchau cyflogaeth mawr ym mhob rhanbarth yng Nghymru rhwng pobl anabl a phobl heb fod yn anabl. Mae Ffigur 9 yn dangos y bwlch cyflogaeth ar gyfer pob un o'r pedwar rhanbarth yng Nghymru.

Canolbarth Cymru oedd â'r bwlch cyflogaeth mwyaf (31 pwynt canran), gyda De Ddwyrain Cymru yn dilyn (30 pwynt canran). Roedd llai o fwllch yn Ne Orllewin Cymru (28 pwynt canran) ac yng Ngogledd Cymru oedd y bwlch lleiaf (25 pwynt canran).

Mae tystiolaeth ehangach yn awgrymu mai cyfleoedd cyflogaeth cyfyngedig sydd ar gael yng Nghanolbarth Cymru oherwydd ei economi wledig, poblogaeth sy'n heneiddio a heriau seilwaith, tra bod De Ddwyrain a De Orllewin Cymru yn wynebu

problemau gwaddol o ddad-ddiwydiannu yn y Cymoedd.¹⁷ Yn gwrthgyferbynnu â hynny, mae Gogledd Cymru yn manteisio o ymgysylltu cryfach gyda chyflogwyr a mwy o ddarpariaeth sgiliau, gan gyfrannu at lai o fwlch.

Ffigur 9: Y bwlch cyflogaeth rhwng pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor a phobl heb fod yn anabl ym mhedwar rhanbarth Cymru (16-64 oed)



Ffynhonnell: Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth Ebrill 2024 i Mawrth 2025

Mae'r dadansoddiad canlynol o anabledd a chyflyrau iechyd hirdymor yn seiliedig ar Gyfrifiad 2021, oherwydd y meintiau sampl bach ar y lefel hon yn yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth. Mae'n canolbwyntio ar gyfraddau anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor ar lefel awdurdod lleol i ddangos amrywiad o fewn rhanbarthau. Mae Tabl 3 yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2021 i ddangos cyfraddau anweithgarwch economaidd o fewn y 22 ardal awdurdod lleol yng Nghymru.

Mae Blaenau Gwent yn sefyll allan fel bod â'r gyfradd uchaf o anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor ar 10.5 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio. Ar ben arall y raddfa, Gwynedd oedd â'r gyfradd isaf o anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor gyda chyfradd o 4.8 y cant.

Dengys y data fod awdurdodau lleol yn Ne Ddwyrain a De Orllewin Cymru yn tueddu i fod â chyfraddau uwch o anweithgarwch economaidd, tra bod y rhai yng Ngogledd a Chanolbarth Cymru yn tueddu i fod â chyfraddau is. Mae gan bob ardal awdurdod lleol

¹⁷ Llywodraeth Cymru (2021) [Fframweithiau Economaidd Rhanbarthol](#)

yng Ngogledd neu Ganolbarth Cymru, heblaw Sir Ddinbych (7.7 y cant), gyfraddau anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor sy'n is na'r gyfradd ar gyfer Cymru drwyddi draw.

Mae tystiolaeth ehangach yn awgrymu fod gan Dde Ddwyrain a De Orllewin Cymru gyfraddau uwch o anweithgarwch economaidd i raddau helaeth oherwydd gwaddol o ddirywiad diwydiannol sydd wedi arwain at lai o gyfleoedd cyflogaeth, tra bod problemau iechyd cronig wedi cynyddu. Yn ychwanegol, mae tlodi dwfn a pharhaus, yn arbennig ymysg pobl anabl a gofalwyr anffurfiol, yn cyfrannu at ddeilliannau iechyd gwael a mynediad cyfyngedig i waith.¹⁸

¹⁸ Sefydliad Joseph Rowntree (2025) [Tlodi yng Nghymru 2025](#)

Tabl 3: Cyfradd anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor, o gymharu â'r gyfran yn hawlio budd-daliadau iechyd (oedolion 16-64 oed)

Rhanbarth	Awdurdod Lleol	Anweithgarwch economaidd drwy anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor	Cyfran oedolion yn hawlio elfen iechyd Credyd Cynhwysol (Mehefin 2025)
De Ddwyrain Cymru	Blaenau Gwent	10.5%	13.0%
De Ddwyrain Cymru	Merthyr Tudful	9.6%	11.7%
De Orllewin Cymru	Castell-nedd Port Talbot	9.6%	11.8%
De Ddwyrain Cymru	Caerffili	8.7%	10.6%
De Ddwyrain Cymru	Rhondda Cynon Taf	8.6%	10.5%
De Ddwyrain Cymru	Torfaen	8.0%	10.4%
De Ddwyrain Cymru	Pen-y-bont ar Ogwr	7.8%	9.4%
Gogledd Cymru	Sir Ddinbych	7.7%	9.1%
De Orllewin Cymru	Sir Gaerfyrddin	7.6%	9.3%
De Orllewin Cymru	Abertawe	7.3%	9.4%
De Orllewin Cymru	Sir Benfro	6.8%	8.0%
Gogledd Cymru	Conwy	6.7%	8.5%
De Ddwyrain Cymru	Casnewydd	6.5%	8.6%
Gogledd Cymru	Ynys Môn	6.0%	8.1%
Gogledd Cymru	Wrecsam	5.9%	8.1%
De Ddwyrain Cymru	Bro Morgannwg	5.5%	7.3%
Canolbarth Cymru	Ceredigion	5.4%	6.6%
Canolbarth Cymru	Powys	5.3%	6.5%
De Ddwyrain Cymru	Caerdydd	5.3%	7.5%
Gogledd Cymru	Sir y Fflint	5.1%	7.0%
De Ddwyrain Cymru	Sir Fynwy	4.9%	5.9%
Gogledd Cymru	Gwynedd	4.8%	6.5%

Ffynhonnell: Cyfrifiad Cenedlaethol 2021 ONS

Dengys Tabl 3 fod gan ardaloedd sydd â chyfraddau uchel o oedolion sy'n economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, hefyd gyfrannau uchel o bobl yn hawlio elfen iechyd Credyd Cynhwysol. Mae ffocws y rhan fwyaf o gymorth cyflogaeth, yn gymorth gan y Ganolfan Byd Gwaith a hefyd raglenni cyflogaeth ar gontract, ar y rhai sy'n ddi-waith, heb fod yn cynnwys y rhan fwyaf o bobl sy'n economaidd anweithgar neu'n derbyn budd-daliadau anallu. Nid oes angen i'r

rhan fwyaf o bobl sy'n derbyn Credyd Cynhwysol iechyd chwilio am waith ac nid ydynt yn cael cynnig cymorth cyflogaeth heb iddynt ofyn am hynny. Eto mae llawer eisiau gweithio. Dywedodd dau ym mhob deg o bobl economaidd anweithgar oherwydd salwch hirdymor eu bod eisiau gweithio.¹⁹ Mae'r tabl hefyd yn dangos amrywiad rhanbarthol amlwg iawn, gydag un mewn wyth o oedolion ym Mlaenau Gwent yn derbyn Credyd Cynhwysol iechyd, dwywaith y gyfran yng Ngwynedd.

¹⁹Arolwg Llafurlu ONS (2025)

2. Anweithgarwch economaidd

Caiff gwahaniaethau mewn cyfraddau cyflogaeth eu gyrru yn bennaf gan gyfraddau anweithgarwch economaidd. Mae cyfraddau diweithdra, o gymharu, yn gymharol isel ac mae llai o amrywiad ynddynt. Gan ystyried y tueddiad hwn, mae'r bennod hon yn ymchwilio anweithgarwch economaidd a brofir gan fenywod, pobl o gefndiroedd lleiafrif ethnig, pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor. Mae hefyd yn ystyried sut y gall y nodweddion hyn ryngdorri gyda'i gilydd a nodweddion eraill a chreu rhwystrau ychwanegol i gyflogaeth.

Yn seiliedig ar yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth o Ebrill 2024 a Mawrth 2025, roedd y gyfradd anweithgarwch economaidd ar gyfer pobl 16 i 64 oed (ac eithrio myfyrwyr) yng Nghymru, yn 19.9 y cant, o gymharu gyda 17.7 y cant ar gyfer y Deyrnas Unedig gyfan.

Mae'r bennod hon yn cyflwyno data o Gyfrifiad 2021 gyda ffocws ar oedolion 16-64 oed y cofnodwyd eu bod yn economaidd anweithgar oherwydd eu bod yn gofalu ar ôl y cartref neu deulu, anabledd neu salwch hirdymor neu am resymau 'Eraill'. Nid yw'n cynnwys myfyrwyr neu bobl sy'n dweud eu bod wedi ymddeol.²⁰

Rhywedd ac anweithgarwch economaidd

Roedd cyfradd anweithgarwch economaidd yn 2021 ar gyfer y boblogaeth oedran gweithio yn 15.9 y cant. **Roedd cyfraddau anweithgarwch economaidd yn uwch ymysg menywod (18.8 y cant) na dynion (12.7 y cant). Mae'r data yn awgrymu mai sbardun mwyaf y gwahaniaeth hwn yw'r gyfran uwch o fenywod (8.6 y cant) sy'n gofalu am eu cartref neu deulu o gymharu â dynion (2.1 y cant).**

Yn Lloegr, o gymharu, roedd y gyfradd anweithgarwch economaidd yn is (14.2 y cant). Er bod anweithgarwch economaidd yn dal i fod yn uwch ymysg menywod (17.9 y cant) na dynion (10.5 y cant), mae'r gyfradd anweithgarwch economaidd yn is ar gyfer y ddau grŵp nag yng Nghymru yn unigol. Fel yng Nghymru, mae data cyfrifiad yn dangos mai'r gwahaniaeth rhwng y cyfraddau o fenywod (9.8 y cant) a dynion (1.8 y cant) sy'n gofalu am eu cartref neu deulu yw sbardun mwyaf y gwahaniaeth hwn.

Roedd y gyfradd anweithgarwch economaidd ar gyfer menywod ar ei uchaf yn Ne Orllewin Cymru ar 20.1 y cant, sydd 6.7 pwynt canran yn uwch nag ar gyfer dynion (13.5 y cant). Wrth edrych ymhellach ar y data, De Orllewin Cymru oedd â'r gyfradd uchaf o anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor, oedd yn fwy cyffredin ymysg menywod (8.1 y cant) na dynion (7.4 y cant). Fodd bynnag, sbardun mwyaf sylweddol y gwahaniaeth rhywedd yn y gyfradd o anweithgarwch economaidd yw'r gyfran uwch o fenywod sy'n gofalu am eu cartref neu deulu (8.8 y cant) o gymharu â dynion (2.2 y cant). O gymharu, Canolbarth Cymru oedd â'r

²⁰ Cafodd oedolion dan 64 oed a ddywedodd eu bod wedi ymddeol adeg Cyfrifiad 2021 eu heithrio o'r dadansoddiad.

cyfraddau isaf o anweithgarwch economaidd o blith yr holl ranbarthau ymysg menywod (15.6 y cant) a dynion (10.1 y cant).

Ethnigrwydd ac anweithgarwch economaidd

Dengys data'r cyfrifiad fod yr anweithgarwch economaidd uchaf ymysg rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall', ar 23.0 y cant, a ddilynir gan rai o gefndiroedd Cymysg (17.7 y cant), Asiaidd (17.1 y cant) a Du (16.5 y cant). Roedd y gyfradd anweithgarwch isaf ymysg rhai o gefndir Gwyn ar 15.7 y cant.

Wrth edrych ar Loegr fel cymhariaeth, roedd tueddiad tebyg mewn cyfraddau anweithgarwch economaidd ac ethnigrwydd, fodd bynnag roedd y cyfraddau ar gyfer pob grŵp yn is. Roedd y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' yn fwy tebygol o fod yn economaidd anweithgar (22.9 y cant), a ddilynir gan rai o gefndir Asiaidd (19.6 y cant), Du (15.4 y cant) a Chymysg (14.3 y cant). Rhai o gefndiroedd Gwyn oedd leiaf tebygol o fod yn economaidd anweithgar (13.2 y cant).

Mae data'r Cyfrifiad yn awgrymu fod y gyfran oedolion o gefndiroedd lleiafrif ethnig sy'n gofalu am eu cartref neu deulu yn sbardun mawr ar gyfer anweithgarwch economaidd. Yng Nghymru, soniodd 5.4 y cant o'r boblogaeth oedran gweithio yn gyffredinol am hyn. Roedd cyfran uwch o rai o gefndiroedd 'Arall' (11.4 y cant), Asiaidd (10.3 y cant), Du (7.1 y cant) a Chymysg (5.7 y cant) yn aneconomaidd weithgar am y rheswm hwn, o gymharu â'r rhai o gefndiroedd Gwyn (5.1 y cant).

Ar draws Cymru, roedd y gwahaniaeth mewn cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod ar ei uchaf ymysg y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' (15.1 pwynt canran) a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (12.8 pwynt canran). Roedd y bwlch cyfradd cyflogaeth rhwng dynion a menywod o gefndiroedd Du yn 8.7 pwynt canran, ac roedd gwahaniaeth o 5.0 pwynt canran ar gyfer y rhai o gefndiroedd Gwyn. Gwelwyd y bwlch lleiaf yn y gyfradd cyflogaeth ymysg rhai o gefndiroedd ethnig Cymysg (1.2 pwynt canran).

Fel oedd yn wir ar gyfer Cymru drwyddi draw, mae'r data yn awgrymu y caiff bylchau cyflogaeth ar sail rhywedd o fewn grwpiau lleiafrif ethnig eu gyrru yn bennaf gan y gyfran uwch o fenywod sy'n gofalu ar ôl eu cartref neu deulu, o gymharu â dynion. Er enghraifft, mae'r bwlch rhwng menywod a dynion sy'n gofalu am eu cartref neu deulu ar ei uchaf ymysg y rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' (16.4 pwynt canran), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (15.0 pwynt canran).

Anabledd, cyflyrau iechyd hirdymor ac anweithgarwch economaidd

Anabledd a chyflyrau iechyd hirdymor yw prif achos anweithgarwch economaidd yng Nghymru, gyda 6.9 cant o'r boblogaeth oedran gweithio yn economaidd anweithgar oherwydd hynny. Yn Lloegr, mae cyfran is o'r boblogaeth (4.6 y cant) yn economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor).

Ar draws Cymru, mae cydberthynas gadarnhaol rhwng cyfradd anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor ac oedran. Wrth i oedran

gynyddu, mae cyfradd anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor hefyd yn cynyddu. Gwelir y cyfraddau uchaf ymysg y rhai 50 i 64 oed, gyda'r gyfradd ar eu cyfer yn 10.7 y cant, 3.8 pwynt canran yn uwch na'r gyfradd ar gyfer Cymru drwyddi draw. Ar gyfer y grŵp oedran hwn, mae gan Gymru gyfradd uwch o anweithgarwch economaidd na Lloegr (7.8 y cant), fodd bynnag mae Lloegr yn dangos yr un gydberthynas gadarnhaol wrth i oedran gynyddu.

Roedd anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor yn fwyf cyffredin ymysg y rhai o gefndiroedd Gwyn (7.1 y cant) a Chymysg (6.9 y cant). Roedd y gyfradd yn is ar gyfer rhai o gefndiroedd ethnig 'Arall' (4.5 y cant), Du (3.7 y cant) ac Asiaidd (2.3 y cant). Mae'n debyg y caiff y gwahaniaeth hwn ei yrru gan broffil oed iau y rhai o gefndiroedd lleiafrif ethnig. Mae'r tueddiad hwn yn gyson gyda'r hyn yn Lloegr, er fod y cyfraddau yn is ar gyfer pob grŵp ethnig.

Wrth edrych ar ddadansoddiadau yn ôl rhywedd, dengys y data fod anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hir-dymor ychydig yn uwch ymysg menywod (7.1 y cant) na dynion (6.7 y cant). Nodir y caiff hyn ei yrru gan y rhai 50 i 64 oed, gyda chyfran uwch o fenywod (11.6 y cant) na dynion (9.8 y cant) yn economaidd anweithgar am y rheswm hwn. Gwelir cyfraddau tebyg ar gyfer dynion a hefyd fenywod ym mhob band oedran arall. Yn Lloegr, mae llai o wahaniaeth rhwng menywod (4.7 y cant) a dynion (4.5 y cant) sydd yn economaidd anweithgar am y rheswm hwn.

Dengys dadansoddiad o anweithgarwch economaidd oherwydd anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor yn ôl daliadaeth tai fod cyfraddau yn sylweddol uwch ymysg y rhai sy'n byw mewn llety rhent cymdeithasol (20.9 y cant). O gymharu, mae cyfraddau yn is ymysg y rhai sy'n berchen eiddo gyda morgais (2.1 y cant).

3. Anweithgarwch economaidd a lefel cymwysterau

Mae'r bennod hon yn ystyried y berthynas rhwng lefel cymwysterau ac anweithgarwch economaidd ymysg oedolion 16-64 yng Nghymru, yn seiliedig ar ddata o Gyfrifiad 2021. Mae deall sut mae lefel cymwysterau yn rhyngweithio gyda rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd yn hollbwysig wrth gynllunio system cymorth cyflogaeth cynhwysol.

Adeg Cyfrifiad 2021, dywedodd 13.7 y cant o oedolion 16-64 oed yng Nghymru nad oedd ganddynt unrhyw gymwysterau. **Roedd y gyfradd hon dair gwaith uwch (41.7 y cant) ymysg oedolion economaidd anweithgar oherwydd anabledd neu gyflyrau iechyd hirdymor.** Roedd y grŵp hwn hefyd yn fwy tebygol o ddweud mai eu cymhwyster uchaf oedd Lefel 1 neu Lefel Mynediad (13.6 y cant) o gymharu â'r boblogaeth ehangach o oedolion (9.3 y cant).

Er bod menywod yn wynebu cyfraddau uwch o anweithgarwch economaidd o gymharu â dynion, yn gyffredinol mae ganddynt gymwysterau uwch. Yn 2021, roedd gan 37.5 y cant o fenywod gymhwyster Lefel 4 neu uwch, o gymharu â 31.0 y cant o ddynion. Roedd dynion yn fwy tebygol na menywod i beidio bod ag unrhyw gymwysterau (15.0 y cant o gymharu â 12.4 y cant).

Yn gyffredinol, roedd gan bobl o grwpiau lleiafrif ethnig lefelau uwch o gymwysterau na rhai o gefndiroedd Gwyn, er eu bod yn wynebu cyfraddau uwch o anweithgarwch economaidd. Yn ôl data'r cyfrifiad, roedd gan bron hanner y rhai o gefndiroedd Asiaidd (44.8 y cant) a Du (44.1 y cant) gymwysterau Lefel 4 neu uwch. Roedd gan fwy na thraean y rhai o grwpiau ethnig Cymysg (35.4 y cant) ac 'Arall' (41.1 y cant) gymwysterau ar y lefel hon. Y rhai o gefndiroedd Gwyn oedd leiaf tebygol o fod â chymhwyster Lefel 4 ac uwch ar 33.7 y cant.

Wrth ystyried y boblogaeth oedolion 16-64 oed heb unrhyw gymwysterau, pobl o grwpiau ethnig 'Arall' oedd fwyaf tebygol i beidio bod ag unrhyw gymwysterau (24.0 y cant), a ddilynir gan y rhai o gefndiroedd Asiaidd (17.9 y cant) a Du (14.2 y cant). Nid oedd unrhyw gymwysterau gan gyfrannau tebyg o rai o gefndiroedd Gwyn (13.4 y cant) a Chymysg (13.2 y cant).

4. Rhwystrau i gyflogaeth

Er y caiff cyfraddau cyffredinol anweithgarwch economaidd eu llunio'n rhannol gan dueddiadau strwythurol ehangach, mae'r rhwystrau penodol sy'n atal unigolion rhag mynd i waith neu aros mewn gwaith yn aml yn gwahaniaethu o fewn a rhwng grwpiau. Mae'r bennod hon yn dechrau drwy ymchwilio rhwystrau penodol i grwpiau, cyn ystyried rhwystrau a gaiff eu rhannu sy'n effeithio ar bob grŵp. Mae'n defnyddio canfyddiadau o'r ymchwiliad ansoddol gyda grwpiau profiad bywyd a chynrychiolwyr rhanddeiliaid.²¹

Yn yr adroddiad ansoddol, fe wnaethom ganolbwyntio yn bennaf ar faterion ochr cyflenwi, gan olygu'r bobl sy'n dymuno mynd i waith a'r rhwystrau sy'n eu hwynebu. Wrth gwrs mae'r ochr galw yn elfen hanfodol arall ac mae gan gyflogwyr rôl wrth ddarparu cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth ac wrth oresgyn rhwystrau i gyflogaeth hefyd. Gall y rhwystrau cymhleth a chroestoriadol y mae pobl yn eu hwynebu gael eu trin yn well pan fydd cyflogwyr, llywodraeth a sefydliadau eraill yn cydweithio.

Rhwystau sy'n wynebu grwpiau penodol

Gall menywod, pobl anabl, y rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor a phobl o gefndiroedd lleiafrif ethnig wynebu gwahanol heriau sy'n dangos cyfuniad o ffactorau cymdeithasol, diwylliannol a sefydliadol. Caiff rhai o'r heriau allweddol sy'n wynebu pob grŵp eu hymchwilio yn yr is-adrannau isod.

Rhwystau ar gyfer menywod

Daeth gofal plant i'r amlwg fel y rhestr mwyaf cyson ac anodd i gyflogaeth yn y grŵp ffocws gyda menywod, gyda chonsyrn amlwg am ddiffyg mynediad i opsiynau gofal plant hyblyg neu fforddiadwy. Cytunodd bron bawb a gymerodd ran yn y grŵp hwn fod cost uchel gofal plant wedi gwneud cyflogaeth yn anymarferol yn ariannol gan mai prin y byddai'r cyflogau y gallent eu hennill yn ddigon i dalu am y ffioedd, os o gwbl. Fel canlyniad, dywedodd y rhan fwyaf a gymerodd ran eu bod wedi dewis aros gartref gyda'u plant a gohirio dychwelyd i weithio nes fod eu plant mewn addysg lawn-amser.

"Mae'n rhy ddrud ar hyn o bryd – mae'n gymwys am hyn a hyn o oriau am ddim, ond nid oes unrhyw ffordd o ganfod swydd fyddai'n ffitio o amgylch hynny."
(Cyfranogwr, Glynebwy)

Eto nid yw dychwelyd i'r gwaith bob amser yn syml. Disgrifiodd rhanddeiliaid sut y gall menywod sy'n dychwelyd o gyfnod mamolaeth wynebu gwahaniaethu a chynnydd gyrfa ehangach, er gwaethaf amddiffyniadau cyfreithiol, oherwydd bylchau tybiedig mewn profiad diweddar.

Ymhellach gall disgwyliadau cymdeithasol a diwylliannol gyfyngu ar gyfranogiad menywod yn y gwaith. Dywedodd rhanddeiliaid y gall y disgwyliadau hyn effeithio ar

²¹ Mae ymchwiliad manwl o brofiadau pob grŵp ar gael mewn cyfres o friffiadau ar gael o [wefan dysgu a Gwaith](#).

hyder menywod i gael mynediad i waith neu aros mewn gwaith. Credai rhanddeiliaid hefyd fod menywod yn cario baich anghymesur mewn gofalu am berthnasau oedrannus wrth ochr gofalu am blant, ac y gall hynny effeithio ar eu dewisiadau gyrfa. Eu profiad nhw yw nad yw rhai cyflogwyr yn barod i gynnig oriau gweithio hyblyg sy'n darparu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu menywod, neu nad oes ganddynt y gallu trefniadol i wneud hynny.

Rhwystrau ar gyfer pobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor

Dywedodd llawer o gyfranogwyr gyda chyflyrau iechyd hirdymor fod eu cyflyrau iechyd corfforol neu iechyd meddwl yn cyfyngu ar y mathau o swyddi y gallant wneud cais amdanynt. Mewn grŵp ffocws lle'r oedd cyfranogwyr allan o waith,

dywedodd y rhan fwyaf o gyfranogwyr nad oeddent yn edrych am waith ar hyn o bryd oherwydd heriau parhaus gyda'u hiechyd meddwl a/neu gorfforol. Soniodd cyfranogwyr gyda chyflyrau iechyd corfforol megis poen cronig neu broblemau symudedd fod y swyddi y gallant wneud cais amdanynt yn gyfyngedig oherwydd na fedrant gyflawni rhai swyddi yn gorfforol, yn arbennig y rhai sydd angen gwaith llafuriol. Dywedodd llawer eu bod yn wynebu problemau sylweddol gyda symudedd a theithio oherwydd diffyg trafnidiaeth gyhoeddus cyfleus, yn arbennig mewn ardaloedd gwledig, ac nad oedd cyflogwyr yn gweithredu digon o addasiadau rhesymol yn ymarferol. Ar gyfer cyfranogwyr gyda heriau iechyd meddwl, roedd llawer wedi profi argyfyngau iechyd meddwl difrifol fel canlyniad i drawma personol, tebyg i brofedigaeth neu chwalfa perthynas a bod hynny wedi arwain at ddiweithdra hirdymor.

"Roeddwn yn gweithio ddwy flynedd yn ôl. Fe wnaeth fy iechyd meddwl chwalu. Rydwi wrthi'n ceisio cael fy hun yn ôl fy nhraed. Rydwi'n cymryd bob diwrnod fel y daw." (*Cyfranogwr, Castell Nedd*)

Er fod cyfranogwyr yn ymdrechu i wella eu hiechyd meddwl, fe wnaeth llawer ddisgrifio rhestri aros hir am wasanaethau iechyd meddwl, gyda rhai yn aros am dros flwyddyn i gael mynediad i gymorth gan fudiadau gwirfoddol a'r GIG. Pan oedd cyfranogwyr yn cael mynediad i gymorth GIG, fe wnaethant ddweud fod y rhan fwyaf o gymorth yn canolbwyntio ar feddyginiaeth, heb fawr o fynediad i therapi na chwnsela:

"Maen nhw mor gyflym i roi presgripsiwn am wrth-iselyddion ... ond mae achos gwraidd. Dim ond cuddio hynny fydd hyn yn ei wneud." (*Cyfranogwr, Castell Nedd*)

Soniodd cyfranogwyr a rhanddeiliaid am yr hyn a ystyrient yn ddiffyg hyblygrwydd gan gyflogwyr yn cynnwys diffyg addasiadau rhesymol ac arferion recriwtio cynhwysol. Dywedwyd nad oedd rhai cyflogwyr yn gwybod am gynlluniau fel Mynediad i Waith neu'n ansicr sut i weithredu darpariaethau. Nododd cyfranogwyr fod diffyg cymorth mewn gwaith, oedd yn aml yn arwain at golli swydd neu ddychwelyd i anweithgarwch economaidd. Heb gymorth parhaus, esboniodd rhanddeiliaid fod unigolion yn fwy

tebygol i "fownsio yn ôl i'r system" yn arbennig pan oedd cyflyrau iechyd yn gwaethygu neu fod cymorth gweithle yn annigonol.

Rhwystrau ar gyfer grwpiau lleiafrif ethnig

Dywedodd rhanddeiliaid fod sgiliau yn y Saesneg yn rhwystro allweddol ar gyfer grwpiau lleiafrif ethnig yng Nghymru, gan nodi fod y ddarpariaeth gyfredol o Saesneg ar gyfer Siaradwyr leithoedd Eraill yn aml yn rhy araf, gyda gormod o ffocws ar ramadeg ac nad yw'n ymarferol ar gyfer integreiddio gweithlu. Mae anawsterau gyda sgiliau yn Saesneg a'r Gymraeg yn cyfyngu mynediad i swyddi, hyfforddiant a gwasanaethau cymorth. Mae llawer o fudwr sgilgar hefyd yn wynebu diffyg cydnabyddiaeth o gymwysterau tramor, yn arbennig gan rai sy'n dod o wledydd lle mae rhyfeloedd, na allant efallai gael gafaer ar ddogfennau. Ystyriwyd fod prosesau ailgymhwyso yn faith, costus a chymhleth.

Soniodd cyfranogwyr lleiafrif ethnig am wahaniaethu hiliol wrth gyflogi, dyrchafu a thriniaeth yn y gweithle. Fe wnaethant ddweud eu bod yn cael eu hanwybyddu dro ar ôl tro am swyddi yr oedd ganddynt gymwysterau i'w gwneud, a chredent fod hynny oherwydd eu hethnigrwydd. Dywedodd un cyfranogwr, er bod hi a'i chydweithiwr Gwyn yn gweithio'n rhan-amser, y cafodd ei chydweithiwr ddyrchafiad er y dywedwyd wrthi hi ei hun nad oedd yn gymwys am y swydd gan ei bod yn gweithio'n rhan-amser. Soniodd cyfranogwr arall iddo gael ei anwybyddu am ddyrchafiad bedair gwaith er fod yr hyfforddiant a'r profiad gofynnol ganddo:

"Doedd dim cyfle cyfartal ar gyfer pobl gyda chefnidir tramor ... Cefais fy anwybyddu bedair gwaith. Roeddwn wedi fy hyfforddi ar ei chyfer ond cefais i erioed mo'r swydd." (*Cyfranogwr, Abertawe*)

Dywedodd y rhan fwyaf o gyfranogwyr eu bod wedi profi hiliaeth gan reolwyr neu gydweithwyr a bod hynny wedi niweidio eu hiechyd meddwl ac yn y pen draw wedi eu gwrthio i adael gwaith. Teimlai rhai fod y math hwn o wahaniaethu hiliol wedi cynyddu mewn blynyddoedd diweddar a bod hynny wedi'i borthi gan rethreg wleidyddol am fewnfudo. Fe wnaeth rhanddeiliaid hefyd adleisio problem gwahaniaethu yn y gweithle, yn cynnwys cyflogwyr yn anwybyddu ymgeiswyr gydag enwau heb fod yn rhai Seisnig neu Gymreig neu'n rhwystro cyflogaethion rhag cael cyfle i hyfforddi a chynyddu eu sgiliau.

Rhwystrau a gaiff ei rhannu

Er fod pob grŵp yn wynebu heriau neilltuoel wrth gael mynediad i gyflogaeth a chynnal cyflogaeth, mae hefyd nifer o rwystrau sy'n torri ar draws rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd yn ogystal â ffactorau eraill fel dosbarth cymdeithasol. Caiff rhai o'r rhwystrau hyn a gaiff eu rhannu eu hymchwilio yn yr isadrannau isod.

Ymwybyddiaeth gyfyngedig o gymorth a sut i'w gael

Soniodd cyfranogwyr ym mhob un o'r tri grŵp am ymwybyddiaeth gyfyngedig o'r cymorth cyflogaeth, iechyd a sgiliau sydd ar gael. Dim ond drwy i rywun ddigwydd

sôn wrthynt yn hytrach nag allgymorth ffurfiol y gwnaeth llawer ddarganfod gwasanaethau, ac nid oedd nifer yn gwybod pa help oedd ar gael iddynt. Hyd yn oed pan oeddent yn gwybod am gymorth, roedd unigolion yn aml yn ei chael yn anodd deall gwybodaeth gymhleth am hyfforddiant, cymwysterau a gofynion swydd. Dywedodd cyfranogwyr fod faint o wybodaeth sydd ar gael ar-lein yn eu llethu a'u bod yn ansicr pa gyrsiau neu gymwysterau oedd yn berthnasol i'w nodau, yn arbennig ar gyfer y rhai sy'n dymuno newid sector neu ddychwelyd i waith ar ôl absenoldeb hir.

"Mae llawer o wybodaeth allan yno, ond gall deimlo eich bod yn cael eich llethu." (*Cyfranogwr, Glynebwy*)

Cafodd yr heriau hyn eu gwaethygu ar gyfer pobl gyda sgiliau digidol cyfyngedig, rhwystrau iaith neu ddiffyg hyder, gan ei gwneud yn anos i gael mynediad i gymorth neu gael budd ohono.

Cyfrifoldebau gofalu

Mae cyfrifoldebau gofalu yn rhwystr mawr a chyson i gyflogaeth yng Nghymru.

Mae'r cyfrifoldebau hyn yn cynnwys gofalu am blant ifanc, perthnasau oedrannus ac aelodau teulu gydag anableddau neu gyflyrau iechyd. Disgrifiodd cyfranogwyr profiad bywyd sut y teimlent fod cost gofal plant yn aml yn fwy nag enillion posibl, gan wneud cyflogaeth yn anymarferol yn ariannol. Roedd hyn yn broblem neilltuoel ar gyfer menywod ac aelodau lleiafrifoedd ethnig, gyda llawer ohonynt yn dweud eu bod wedi gohirio dychwelyd i'r gwaith nes fod eu plant wedi cyrraedd oedran ysgol llawn-amser. Esboniodd un fenyw:

"Roedd ffioedd gofal plant yn golygu nad oedd yn gwneud synnwyr i weithio. Y cyfan roeddwn i'n wneud oedd talu'r ffioedd gofal plant neu fynd i ddyled." (*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Caiff effaith cyfrifoldebau gofalu ei waethygu gan ddiffyg cyfleoedd gwaith hyblyg.

Roedd llawer o gyfranogwyr angen swyddi a fedrai ddarparu ar gyfer oriau ysgol neu amserlenni yn ystod y tymor, ond roedd cyfleoedd o'r fath yn brin. Roedd hyn yn broblem neilltuoel ar gyfer y rhai gyda chyfrifoldebau gofalu lluosog, tebyg i ofalu am blant a hefyd am rieni oedrannus. Dywedodd rhanddeiliaid y credent fod cyflogwyr yn aml yn amharod neu'n methu cynnig oriau hyblyg, gan gyfyngu mynediad i waith ymhellach.

Ar gyfer gofalwyr gyda chyflyrau iechyd hirdymor, mae tystiolaeth ehangach yn awgrymu y gall baich cyfunol ymdopi ag iechyd a gofalu am eraill sefydlu anweithgarwch economaidd yn ddwfn.²² Soniodd rhanddeiliaid oedd yn gweithio gyda chymunedau lleiafrif ethnig hefyd fod rhwystrau iaith a mynediad cyfyngedig i wasanaethau cymorth diwylliannol gymwys yn heriau ychwanegol i ofalwyr. Gall y

²² Public Health England (2021) [Caring as a social determinant of health](#)

ffactorau hyn ei gwneud yn fwy anodd ymdrin â systemau gofal plant, cael mynediad i fudd-daliadau neu ganfod cymorth cyflogaeth addas.

Diffyg cyfleoedd yn lleol a rhwystrau trafnidiaeth

Cafodd diffyg cyfleoedd cyflogaeth addas a seilwaith trafnidiaeth wael eu gweld fel rhwystrau sylweddol ar gyfer cyfranogwyr mewn ardaloedd gwledig.

Soniodd cyfranogwyr fod diffyg cyfleoedd swydd lleol a thrafnidiaeth gyhoeddus wael yn ei gwneud yn anodd cael mynediad i waith, yn arbennig ar gyfer y rhai heb gar. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn ardaloedd gwledig neu led-wledig, lle na theimlid ei bod yn ymarferol teithio pellter hir i'r gwaith neu na fedrent fforddio hynny. Soniodd un cyfranogwr fod cost ac argaeledd trafnidiaeth hefyd yn rhwystr, gan ddweud nad yw budd-daliadau yn ddigonol i dalu am deithio i ac o'u Canolfan Byd Gwaith agosaf. Er y gall y Ganolfan Byd Gwaith ad-dalu costau teithio mewn rhai amgylchiadau, gall hyn ddangos diffyg ymwybyddiaeth o ba gymorth sydd ar gael neu nad yw anogwyr gwaith yn rhagweithiol wrth hysbysu hawlwr am eu hopsiynau.

"Mae'n daith 24-milltir i'r Ganolfan Byd Gwaith ac os nad oes gennych incwm ... mae hynny'n eitha pell." (*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Soniodd cyfranogwyr o grwpiau ffocws gyda menywod a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor fod trafnidiaeth gyhoeddus wael yn cyfyngu eu gallu i fynychu cyfweiliadau, hyfforddiant neu swyddi, yn arbennig mewn ardaloedd lle mae gwasanaethau yn brin neu'n anhygyrch i bobl gyda phroblemau symudedd. Nododd rhanddeiliaid sy'n gweithio gyda phobl anabl a phobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor fod problemau symudedd a theithio yn gyfyngiad sylweddol, yn arbennig lle nad yw trafnidiaeth gyhoeddus yn hygyrch yn gorfforol neu lle nad oes addasiadau rhesymol.

Credid fod canoli gwasanaethau, tebyg i'r Ganolfan Byd Gwaith, yn gwaethygu'r problemau strwythurol hyn, gyda rhai yn dadlau eu bod wedi eu lleoli ymhell o'r gymunedau a wasanaethant. Mynegodd cyfranogwyr ar draws pob grŵp rwystredigaeth am ddiffyg cymorth lleol a hygyrch, a'r disgwyliad y dylent deithio pellter sylweddol i gysylltu gyda gwasanaethau cyflogaeth, yn aml heb gymorth ariannol.

Gwahaniaethu a stigma

Soniodd pob un o'r tri grŵp am wahaniaethu a stigma, er yr amlygwyd hynny mewn gwahanol ffyrdd. Disgrifiodd cyfranogwyr sut yr oedd rhagfarnau yn gysylltiedig ag oedran, iechyd ac ethnigrwydd yn creu rhwystrau ar gyfer mynediad i'r farchnad lafur a hefyd gynnydd yn y farchnad lafur. Dywedodd menywod hyn yn neilltuol eu bod yn teimlo dan anfantais oherwydd eu hoedran neu oherwydd y tybid fod ganddynt ormod o gymwysterau. Teimlai rhai cyfranogwyr fod gwasanaethau cyflogaeth yn eu hanwybyddu, tra canfu eraill nad oedd y farchnad swyddi yn gwerthfawrogi eu profiad.

"Oed a phrofiad ... rydw i'n cael fy ngweld fel bod yn ddrud ac na fyddwn yn aros o gwmpas." (*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Fe wnaeth pobl gyda chyflyrau ieched hirdymor hefyd ddisgrifio stigma am ieched meddwl, mewn lleoliadau cymorth cyflogaeth a hefyd yn y gweithle. Teimlent fod datgelu cyflyrau ieched meddwl yn aml yn arwain at ymateb negyddol neu at iddynt gael eu hallgau, gan ysgogi rhai i guddio eu cyflyrau pan oeddent yn gwneud cais am swyddi. Soniwyd yn aml fod gwahaniaethu hiliol. Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn cael eu hanwybyddu am ddyrchafiad, nad oeddent yn cael eu hystyried am swyddi er fod y profiad angenrheidiol ganddynt a phrofi hiliaeth gan reolwyr a chydweithwyr. Teimlai rhai ei bod yn cael eu hidlo allan o brosesau recriwtio oherwydd nad oedd ganddynt enwau Seisnig neu Gymreig.

5. I ba raddau y mae cymorth cyflogaeth yn ateb yr angen

Mae'r bennod hon yn dechrau drwy ystyried i ba raddau y mae cymorth cyflogaeth cyfredol yn diwallu angen ac wedyn yn ymchwilio ffyrdd y gellid gwella cymorth yn y dyfodol. Mae'n cyflwyno canfyddiadau o'r ymchwil ansoddol gyda grwpiau profiad bywyd a chynrychiolwyr rhanddeiliaid.

Profiad cyfranogwyr o gymorth cyflogaeth

Roedd cyfranogwyr profiad bywyd yn gyson yn disgrifio profiadau rhwystredig a digalon gyda gwasanaethau cymorth cyflogaeth, yn arbennig y Ganolfan Byd Gwaith.

Cafodd y Ganolfan Byd Gwaith ei disgrifio'n aml fel bod yn codi ofn, beirniadol a gyda gormod o ffocws ar gosbau yn hytrach na chymorth. Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn teimlo dan bwysau i wneud cais am swyddi y teimlent nad oeddent yn barod amdanynt neu oedd yn anaddas ar gyfer eu hamgylchiadau, yn arbennig wrth ddelio gyda phroblemau iechyd neu broblemau gofalu.

"Fe wnaeth yr anogydd gwaith oedd yn gweithio gyda fi fy rhoi dan lawer o bwysau i wneud cais am swyddi cyn i mi fod yn barod ... ond doedd dim help bob amser i wneud cais am y swydd." (*Cyfranogwr, Castell Nedd*)

Dywedodd llawer o gyfranogwyr profiad bywyd fod diffyg cymorth wedi ei bersonoli, empathetig neu holistig yn y Ganolfan Byd Gwaith. Yn hytrach na derbyn cyngor wedi ei deilwra neu anogaeth, teimlent eu bod yn cael eu hanwybyddu neu eu camddeall. Roedd hyn yn arbennig o wir am y rhai gydag anghenion cymhleth, tebyg i gyflyrau iechyd meddwl neu rwystrau iaith.

"Dydw i ddim yn hoffi cerdded mewn i'r Ganolfan Gwaith, rydw i bob amser yn teimlo eu bod nhw'n fy meirniadu." (*Cyfranogwr, Sir Ddinbych*)

Soniodd cyfranogwyr profiad bywyd hefyd fod cynghorwyr yn newid yn aml, a bod hynny yn ei gwneud yn anodd meithrin ymddiriedaeth neu barhad mewn cefnogaeth. Roedd y ddibyniaeth ar systemau digidol, tebyg i gylchgronau ar-lein, yn achosi straen ychwanegol i bobl heb fynediad i ddyfeisiau neu'r rhyngwrdd ac i bobl gyda diffyg sgiliau digidol neu hyder. Adleisiodd rhanddeiliaid y pryderon hyn, gan ddweud fod y system yn aml yn methu rhoi cymorth ymarferol wyneb-i-wyneb tebyg i help i ysgrifennu CV neu ddeall ceisiadau am swydd, ac nad yw llawer o bobl yn gwybod am wasanaethau eraill y tu allan i'r Ganolfan Byd Gwaith. Fel canlyniad, roedd cyfranogwyr yn aml yn teimlo fel "dim ond rhif yn y system" heb fawr o obaith y gallai'r cymorth oedd ar gael roi help ystyrlon iddynt oresgyn eu rhwystrau i waith.

Syniadau ar gyfer cymorth yn y dyfodol

Tanlinellodd cyfranogwyr profiad bywyd a rhanddeiliaid bwysigrwydd cymorth empathetig ac ymarferol sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac a gaiff ei deilwra i amgylchiadau unigol. Dywedodd llawer o gyfranogwyr, yn arbennig y rhai oedd yn

dychwelyd i weithio ar ôl absenoldeb hir neu oedd yn ymdopi â chyflyrau iechyd, eu bod eisiau cynghorwyr oedd yn gwrando arnynt heb eu beirniadu ac yn cynnig arweiniad oedd yn adlewyrchu eu nodau a'u heriau personol. Roedd profiadau cadarnhaol yn cael eu cysylltu'n aml gyda chynghorwyr oedd yn dilyn i fyny ac yn helpu i adnabod sgiliau y gellid eu trosglwyddo, tra bod gwasanaethau amheronol neu ddibrisiol yn gadael cyfranogwyr yn teimlo nad oedd ganddynt gefnogaeth.

Ystyriwyd fod cefnogaeth emosiynol yn hanfodol, yn arbennig ar gyfer cyfranogwyr gyda diffyg hyder, gorbryder neu heriau iechyd meddwl. Adleisiodd rhanddeiliaid hyn, gan amlygu'r angen am sefydlu dulliau ystyriol o drawma a chwnsela o fewn gwasanaethau cyflogaeth. Roedd rhanddeiliaid a hefyd gyfranogwyr profiad bywyd yn cytuno y dylai cymorth nid yn unig helpu pobl i ganfod gwaith, ond hefyd ailadeiladu hyder a llesiant gan gydnabod baich emosiynol diweithdra a cymhlethdod teithiau unigol yn ôl i'r farchnad lafur.

Roedd cyfranogwyr profiad bywyd a rhanddeiliaid yn cytuno fod yn rhaid cyflwyno cymorth mewn modd hyblyg. Er fod yn well gan lawer o gyfranogwyr gael cymorth wyneb yn wyneb, yn arbennig unigolion hyn a'r rhai gyda sgiliau digidol cyfyngedig, roedd pobl iau yn tueddu i ffafrio opsiynau hybrid neu o bell. Roedd cymorth wyneb i wyneb yn cael ei werthfawrogi am ei gysylltiad personol a'i eglurdeb, yn arbennig wrth wneud tasgau fel ysgrifennu CV neu wneud cais am swydd.

Fodd bynnag, roedd cyfranogwyr a hefyd rhanddeiliaid yn cydnabod nad yw cymorth wyneb yn wyneb bob amser yn ymarferol. Soniwyd fod costau trafnidiaeth, cyfrifoldebau gofalu a gorbryder mewn lleoliadau grŵp yn rhwystrau. Adleisiodd rhanddeiliaid am yr angen am fformatau hyblyg, gan argymhell fod gwasanaethau yn cynnig cymysgedd o opsiynau cyflenwi, yn cynnwys darpariaeth leol mewn safleoedd cymunedol a mynediad o bell lle mae angen. Roedd consensws fod cynnig dewis fformat yn hanfodol i wneud cymorth yn gynhwysol, hygyrch ac ymatebol. Ystyriwyd fod hyblygrwydd cyflenwi yn ffordd i feithrin ymddiriedaeth ac ymgysylltu gydag unigolion sy'n wynebu rhwystrau sylweddol i waith yn ogystal â bod yn ystyriaeth o ran logisteg.

Soniodd cyfranogwyr profiad bywyd a rhanddeiliaid am angen clir ar gyfer arweiniad gyrfa hygyrch ac wedi ei bersonoli i helpu unigolion i ganfod ei ffordd ar lwybrau cyflogaeth. Roedd llawer o gyfranogwyr yn ansicr sut i gyfateb eu sgiliau presennol gyda swyddi neu sectorau newydd a roedd rhai wedi cwblhau sawl cwrs heb ddeall sut i'w defnyddio i symud ymlaen. Roedd unigolion hyn, yn neilltuol, yn ei chael yn anodd dynodi opsiynau realistig oedd yn gydnaws gyda'u cam bywyd ac anghenion ariannol.

Pwysleisiodd rhanddeiliaid fod arweiniad gyrfa yn aml yn ddarniog a bod cyfeirio gwael ato, yn arbennig ar gyfer y rhai gydag anghenion cymhleth. Awgrymodd cyfranogwyr a hefyd rhanddeiliaid y dylid datblygu gwefan ganolog rhwydd ei defnyddio yn dangos opsiynau gyrfa, y cymwysterau sydd eu hangen a darparwyr

hyfforddiant. Fodd bynnag, cytunai cyfranogwyr a rhanddeiliaid nad yw dulliau digidol yn ddigon ar eu pen eu hunain. Mae llawer o gyfranogwyr yn teimlo fod gwybodaeth ar-lein yn eu llethu a'u bod angen arweiniad wyneb yn wyneb i ddehongli opsiynau a gwneud penderfyniadau gwybodus. Ystyriwyd fod cymorth integredig yn canolbwyntio ar yr unigolyn sy'n cyfuno adnoddau digidol gyda chyingor arbenigol empathetig yn hanfodol i helpu pobl i symud ymlaen yn hyderus.

Dywedodd cyfranogwyr profiad bywyd a rhanddeiliaid fod allgau digidol yn rhwystro sylweddol i gyflogaeth. Soniodd llawer o gyfranogwyr, yn arbennig oedolion hŷn, ffoaduriaid a'r rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor eu bod yn ei chael yn anodd gwneud ceisiadau ar-lein am swyddi, cyfweiliadau rhithiol a chanfod eu ffordd o amgylch systemau fel cyfnodolion Credyd Cynhwysol. Nid oedd rhai erioed wedi defnyddio offer digidol sylfaenol gan ddweud fod yr hyfforddiant oedd ar gael yn aml yn rhy anodd, gyda ffocws ar bynciau fel codio neu ddeallusrwydd artiffisial. Roedd llawer o alw am hyfforddiant digidol ar lefel dechreuwyr, gyda gogwydd sgiliau bywyd wedi ei sefydlu o fewn cymorth cyflogaeth. Soniodd rhanddeiliaid am fodolau addawol, tebyg i golegau yng Ngogledd Cymru sy'n cynnig llythrennedd digidol wrth ochr ESOL, ond nodwyd fod darpariaeth yn parhau'n anghyson. Cytunodd y ddau grŵp fod yn rhaid teilwra cymorth sgiliau digidol i fannau cychwyn unigol a'i gyflenwi'n hyblyg i sicrhau ei fod yn hygyrch ac yn berthnasol.

Pwysleisiodd cyfranogwyr profiad bywyd a rhanddeiliaid yr angen am gymorth sefydlog hirdymor i sicrhau parhad, ymddiriedaeth a deilliannau ystyrlon. Dywedodd rhanddeiliaid y gall cylchoedd cyllid tymor byr danseilio cynaliadwyedd rhaglenni, ymyrryd ar y berthynas gyda chyfranogwyr ac arwain at golli staff profiadol a gwybodaeth sefydliadol. Gallai'r diffyg sefydlogrwydd hwn greu "drws troi" lle mae unigolion yn symud drwy gymorth heb gynydd parhaus.

Argymhellwyd fod angen cylch cyllido o leiaf bum mlynedd i alluogi gwasanaethau i aeddfedu, cadw staff medrus ac adeiladu cymorth dwfn sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Tanlinellodd rhanddeiliaid hefyd bwysigrwydd sefydlu dulliau gwerthuso o'r cychwyn cyntaf, gan alluogi rhaglenni i addasu yn seiliedig ar dystiolaeth ac adborth gan gyfranogwyr yn hytrach na mesurau perfformiad tymor byr. Ystyriwyd fod buddsoddiad tymor hirach yn hanfodol nid yn unig i wella deilliannau cyflogaeth ond hefyd i feithrin cydweithio ar draws sectorau a chyflwyno cymorth integredig a holistig.

Soniodd cyfranogwyr profiad bywyd a aeth i gyflogaeth am bwysigrwydd cymorth parhaus mewn gwaith. Roedd y rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor eisiau help gyda chynlluniau graddol i ddychwelyd-i'r-gwaith, addasiadau i'r gweithle a dilyniant. Roedd rhai wedi cael profiadau cadarnhaol gyda chyflogwyr oedd yn cynnig cwnsela, oriau llesant a hyfforddiant, ond dywedodd eraill fod cymorth o'r fath yn brin neu'n anghyson. Cytunodd rhanddeiliaid fod ehangu cymorth mewn gwaith yn flaenoriaeth. Dylai cymorth barhau ar ôl lleoliad swydd, gan helpu unigolion gyda chynnydd, llesiant a heriau gweithle. Dylai gwasanaethau gynnwys ystod ehangach o gyflyrau, nid dim ond rhai cyhyrsgerbydol neu iechyd meddwl. Tanlinellodd rhanddeiliaid bwysigrwydd

addysg a chymhellion i gyflogwyr. Mae cyflogwyr angen hyfforddiant a chymorth i ddeall gwerth arferion cynhwysol. Gallai cymhellion (ariannol neu fel arall) annog gweithio hyblyg, cerfio swyddi (teilwra swyddi presennol drwy ailaseinio neu ailddosbarthu tasgau i gyfateb yn well â sgiliau a gallu unigolyn) a chynyddu sgiliau cyflogeion.

6. Tirlun polisi

Mae gwaith, iechyd a sgiliau yn dri maes polisi eang a gefnogir gan sawl ffrwd cyllid ac amrywiaeth eang o ymyriadau. Er mwyn rhoi darlun cliriach o'r tirlun polisi hwn a sut y gallai datganoli pellach ffitio o fewn y cyd-destun hwnnw, mae'r bennod hon yn ystyried rhaglenni allweddol cymorth cyflogaeth a gyflwynir yng Nghymru.

Mae dynodi rhaglenni perthnasol yn gymhleth am nifer o resymau. Yn gyntaf, er bod gan Lywodraeth Cymru strategaeth drosfwaol ar gyfer cymorth cyflogaeth, ar hyn o bryd caiff meysydd gwaith, iechyd a sgiliau eu rheoli ar draws sawl adran a nifer o weinidogion, pob un â blaenoriaethau neilltuol. Er enghraifft, caiff y strategaeth cyflogaeth ei harwain gan yr adran economi ac mae felly yn tueddu i ganolbwyntio ar gamau gweithredu sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol â chyflogaeth.

Yn ail, mae llawer o bolisiau cysylltiedig â chyflogaeth yn deillio o adrannau Llywodraeth y DU. Mae rhai ohonynt yn ymgeiswyr ar gyfer datganoli tra disgwylir i eraill barhau heb eu datganoli. Caiff cymorth cyflogaeth yng Nghymru ei strwythuro o amgylch pedwar piler allweddol : Canolfan Byd Gwaith, rhaglenni a gomisiynwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau, rhaglenni a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru a Chronfa Ffyniant Gyffredin y DU. Mae awdurdodau lleol yn aml yn cyfrannu at gyflenwi'r pileri hyn.

Mae Tabl 4 yn nodi'r rhaglenni allweddol dysgu, sgiliau a chyflogaeth a ddynodwyd gan Dysgu a Gwaith, ac amcangyfrif o'u dyraniadau cyllid yn ystod blwyddyn ariannol 2024-5.²³ Oherwydd bod yr wybodaeth gyhoeddus ar ddarpariaeth benodol i Gymru yn brin, gwnaed amcangyfrifon yn defnyddio fformiwla Barnett ar gyfer cynlluniau ar draws y Deyrnas Unedig neu gyfran poblogaeth Lloegr a Chymru (yn seiliedig ar ystadegau'r ONS o fis Hydref 2024).

Mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i ddatganoli'r holl gymorth cyflogaeth i Gymru heblaw am y Ganolfan Byd Gwaith. Nid yw'r diffiniad o hyn ar gael yn gyhoeddus ar hyn o bryd, felly bu'n rhaid gwneud rhai tybiaethau pa raglenni fyddai'n cael eu cynnwys. I wneud hyn, mae ein dadansoddiad yn defnyddio rhaglenni a ddatganolwyd i'r Alban ar hyn o bryd fel cynnig y gellid ei gymharu wrth asesu lefelau cyllid. Caiff hyn ei ddatblygu drwy ein dadansoddiad o bolisi 'State of Funding' y Trysorlys. Er fod y dull hwn yn symleiddio'r mecanweithiau cyllid go iawn, mae'n dangos yn fras beth yw'r dyraniad i Gymru.

Canfu dadansoddiad Dysgu a Gwaith y cafodd tua £520 miliwn eu gwario yn 2024-25 ar draws Cymru ar gymorth gwaith, iechyd a sgiliau yn gysylltiedig â'r farchnad lafur. O hyn, mae gan tua £221 miliwn ffocws ar addysg oedolion a sgiliau (hynny yw, yn eithrio darpariaeth chweched dosbarth ac addysg uwch). Yn ychwanegol, roedd tua £288 miliwn ar gyfer cymorth cyflogaeth. Gwariwyd amcangyfrif o £10 miliwn ar gymorth

²³ Cafodd amcangyfrifon dyraniad cyllid eu seilio ar ddata oedd ar gael fel ym Mehefin 2025.

cyflogaeth o'r gyllideb iechyd, yn bennaf drwy'r Gwasanaeth Cymorth Mewn ac Allan o Waith.

Yn seiliedig ar raglenni cymorth cyflogaeth y Deyrnas Unedig a gomisiynwyd gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (e.e. Restart, Ipes), amcangyfrifir y byddai datganoli'r rhaglenni hyn yn rhoi tua £47 miliwn y flwyddyn i Lywodraeth Cymru ar gyfer rhaglenni cyflogaeth gyda ffocws ar waith, iechyd a sgiliau. Gallai hyn ostwng yn y blynyddoedd i ddod, gan y bydd peth cyllid yn dod i ben (e.e. cyllid Lluosi a Chronfa Ffyniant Gyffredin y DU) ac nad yw'r cyllid newydd y soniwyd amdano (buddsoddiad o £800m ychwanegol ar draws y Deyrnas Unedig) yn ddigon i wrthbwysu hyn.

Tabl 4: Rhaglenni dysgu, sgiliau a chyflogaeth ac amcangyfrif o'u dyraniadau cyllid ar gyfer Cymru yn 2024-25²⁴

Rhaglen	Amcangyfrif cyllid un flwyddyn 2024-25
Cymunedau am Waith+	£16,834,000
Cyflogaeth Anabledd: Rolau Galluogi	£1,446,480
"Mesurau Cymorth Cyflogaeth Anabledd"	£4,599,454
Cyflogadwyedd yn cynnwys y Warant i Bobl Ifanc	£103,501,000
Rhaglen Sgiliau Hyblyg	£1,300,000
Sgiliau ac addysg oedolion ²⁵	£213,330,826
Cymru Iach ar Waith	£100,000
Cymorth Cyflogaeth Dwys wedi'i Bersonoli (IPES)	£443,200
Twf Swyddi Cymru+	£29,144,000
Lluosi	£6,461,414
ReAct+	£3,131,000
Restart	£23,295,700
Ymestyn Restart	£16,453,800
Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU (Craidd)	£88,013,613
Gwasanaeth Cymorth Mewn Gwaith	£4,650,000
Gwasanaeth Cymorth Allan o Waith	£5,100,000
Lleoliadau Gwaith gorfodol	£1,717,400

²⁴ Mae disgrifiad o bob rhaglen cymorth cyflogaeth ar gael yn Atodiad A.

²⁵ Mae hyn yn cynnwys cyllid Addysg Bellach ran-amser, Dysgu Oedolion yn y Gymuned awdurdodau lleol a chyllid Prentisiaethau.

Cyfanswm amcangyfrif cyllid un-flwyddyn ar gyfer Cymru	£519,521,887
Amcangyfrif cyllid ar gyfer cymorth cyflogaeth yng Nghymru	£288,679,647
Amcangyfrif datganoli cymorth cyflogaeth	£47,956,034
Amcangyfrif cyllid ar gyfer sgiliau yng Nghymru	£221,092,240
Amcangyfrif polisiau iechyd gyda ffocws ar y farchnad lafur	£9,750,000

Ffynhonnell: ONS

Goblygiadau ar gyfer polisi

Mae gan y canfyddiadau nifer o oblygiadau polisi. Mae gan Lywodraeth Cymru alluedd ariannol sylweddol i lunio agenda integredig o amgylch gwaith, iechyd a sgiliau. Mae'r gyllideb o amcangyfrif o £520 miliwn ar gyfer 2024-25 yn llinell sylfaen ar gyfer y rhaglenni sydd yn targedu'r y farchnad lafur yn fwyaf uniongyrchol, ac eithrio gwariant ehangach a all ddylanwadu yn anuniongyrchol ar gyfranogiad yn y farchnad lafur (e.e. gwariant cyffredinol ar iechyd ac addysg ar gyfer rhai 16-18 oed).

O'r cyfanswm, caiff tua £288 miliwn ei ddyrannu i raglenni cymorth cyflogaeth uniongyrchol. Caiff llawer o'r cyllid hwn ei ymrwymo i gynlluniau presennol tebyg i raglen Restart (er fod atgyfeiriadau i ddod i ben ym Mehefin 2026) a Thwf Swyddi Cymru+. Mae potensial i alinio'r rhaglenni hyn, a fersiynau ohonynt yn y dyfodol, gydag agenda ehangach sy'n anelu i ostwng anweithgarwch economaidd.

Mae'r gyllideb hon yn cynnwys £47 miliwn tybiedig o'r rhaglenni cymorth cyflogaeth y disgwylir y byddant yn cael eu datganoli, yn seiliedig ar symiau canlyniadol Barnett. ac yn adlewyrchu'r setliad a ddatganolwyd i'r Alban. Mae'r ffigur hwn yn dangos cynsail ar gyfer ymrwymiad Llywodraeth y DU i ddatganoli pob rhaglen cymorth cyflogaeth heblaw'r Ganolfan Byd Gwaith i Lywodraeth Cymru. Fodd bynnag, gall cwrmpas yr ymrwymiad hwn esblygu.

Yn ychwanegol, gall ymrwymladau gwariant newydd gan Lywodraeth y DU yn gysylltiedig â Phapur Gwyn *Get Britain Working*, a gyflwynwyd ar ôl blwyddyn ariannol 2024/25, gynyddu ymhellach y cyllid sydd ar gael. Cafodd tua £94 miliwn o Gronfa Ffyniant y Gyffredin y DU (yr ymrwymwyd hefyd y caiff ei datganoli) ei gynnwys yn y cyfanswm, er na chafodd union natur yr ymrwymiad hwn yn y dyfodol ei egluro hyd yma.

Yn nhermau cyllid sgiliau, amcangyfrifwn y cafodd tua £221 miliwn ei ddyrannu yn 2024-25. Rydym wedi cynnwys rhaglenni sy'n canolbwyntio ar sgiliau ac addysg oedolion, ac eithrio darpariaeth graidd ar gyfer rhai 16-18 oed. Mae hyn yn cynnwys dyrannu cyllid ar gyfer astudiaeth addysg bellach ran-amser, prentisiaethau (ac eithrio prentisiaethau iau a lefel gradd) a dysgu oedolion yn y gymuned. Rydym wedi

cynnwys y cyllid sydd â'r goblygiadau cliraf ar gyfer y farchnad lafur ac a ddylai fod ag aliniad mwy strategol gydag agenda ehangach gwaith, iechyd a sgiliau.

Yng nghyswllt iechyd, cafodd tua £10 miliwn mewn gwariant blynyddol ei ddynodi drwy'r Gwasanaethau Cymorth Mewn ac Allan o Waith, yn bennaf yn targedu cymorth iechyd meddwl. Mae'r gwariant presennol ar gymorth cyflogaeth gyda ffocws uniongyrchol ar iechyd yn isel, er mai dim ond rhaglenni a fwriedid yn uniongyrchol ar gyfer y farchnad lafur a gafodd eu cynnwys, er y gellid dadlau fod yr holl gyllideb iechyd yn dylanwadu ar y farchnad lafur. Er enghraifft, mae *Cymru Iach ar Waith* Iechyd Cyhoeddus Cymru yn rhoi cyngor galwedigaethol i helpu unigolion gyda chyflyrau iechyd i aros mewn gwaith.

Un o'r heriau yw y gall fod gwasanaethau fod yn ddigyswllt a bod llawer yn canolbwyntio ar bobl ddi-waith yn hytrach na'r rhai sy'n economaidd anweithgar.

Gydag ymrwymiad Llywodraeth y DU i ddatganoli pob cymorth cyflogaeth heblaw am y Ganolfan Byd Gwaith i Gymru, bydd gan Lywodraeth Cymru adnoddau sylweddol a chyfle i alinio polisi a buddsoddiad drwy fframwaith strategol unedig. Drwy fod â rheolaeth uniongyrchol dros gymorth cyflogaeth, gall Llywodraeth Cymru gynllunio a chyflenwi rhaglenni sy'n ymateb i anghenion lleol, a seiliwyd ar dystiolaeth, ac wedi cydlynu gyda gwasanaethau y mae eisoes yn gyfrifol amdanynt fel sgiliau a iechyd. Drwy seilio hyn ar Gynllun sy'n nodi'r cyfeiriad strategol, mae cyfle am ddefnydd mwy effeithiol ac effeithlon o adnoddau.

Astudiaeth achos: Sir Ddinbych yn Gweithio

Mae Sir Ddinbych yn gweithio yn darparu cymorth cyflogadwyedd a sgiliau rhad ac am ddim ar gyfer preswylwyr Sir Ddinbych 16 oed a throsodd sy'n anweithgar yn economaidd yn ddi-waith neu mewn gwaith tâl isel. Mae'r gwasanaeth yn cefnogi pobl i ganfod swydd (ysgrifennu CV, sgiliau cyfweld) cymorth mewn gwaith, help i ddechrau busnes, hyfforddiant a chysiau byr a cymorth gyda iechyd a lles meddwl.²⁶

Mae Dechrau Gweithio yn brosiect o fewn Sir Ddinbych yn Gweithio sy'n cynnig lleoliadau gwaith tri mis ar dâl a di-dâl. Dyrennir swyddog prosiect i ddefnyddwyr y gwasanaeth sy'n eu cefnogi i gael mynediad i gyrsiau hyfforddiant, mentora, cyngor a chymorth gyda'r camau nesaf.²⁷

²⁶ [Sir Ddinbych yn Gweithio](#)

²⁷ [Cynllun Dechrau Gwaith](#)

7. Dylunio Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau

Dylai Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau i Gymru gael ei seilio ar gydnabyddiaeth o'r rhyngddibyniaeth rhwng statws iechyd, cyfranogiad yn y farchnad lafur ac ennill sgiliau. Mae'n rhaid iddo fod yn gydnaws gyda strategaethau twf economaidd ehangach i sicrhau fod gweithlu medrus yn ei le i ateb gofynion sy'n dod i'r amlwg ac y gall unigolion gael mynediad i'r cyfleoedd a gaiff eu creu. Dylai'r cynllun hefyd gael ei lywio gan anghenion cyflogwyr a'i ddatblygu ar y cyd gyda chyflogwyr a chyrff sector, sy'n hanfodol wrth lunio swyddi ansawdd uchel, cynaliadwy a chynhwysol.

Mae'n rhaid i'r cynllun fod yn fwy na dogfen bolisi – dylai fod yn lasbrint ar gyfer gweithredu. Mae'n rhaid iddo adlewyrchu profiadau bywyd y rhai sydd bellaf o'r farchnad lafur, ymateb i'r rhwystrau strwythurol a gafodd eu dynodi drwy ddata ac ymgysylltu â rhanddeiliaid, a chael ei lunio gan ymrwymiad a gaiff ei rannu i wella deilliannau ar gyfer pobl anabl, y rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor, menywod a grwpiau lleiafrif ethnig.

Mae'r bennod hon yn nodi fframwaith ar gyfer dylunio cynllun o'r fath, gan ddefnyddio canfyddiadau ac argymhellion yr adroddiad ehangach. Mae'n anelu i roi bwriad strategol ar waith, gan sicrhau fod cymorth cyflogaeth yn gynhwysol, yn ymatebol yn rhanbarthol ac y gall fynd i'r afael ag anghydraddoldebau parhaus.

Amcanion strategol

Dylai'r cynllun ddilyn pedwar amcan strategol sydd wedi eu cydgysylltu:

1. **Cynyddu cyflogaeth** yn arbennig ymysg unigolion economaidd anweithgar, gan gydnabod amrywiaeth llwybrau i mewn i ac allan o waith. Mae hyn yn neilltuo o bwysig oherwydd maint bwlch cyflogaeth Cymru gyda'r Deyrnas Unedig gyfan, a gaiff ei yrru i raddau helaeth gan anweithgarwch economaidd, yn hytrach na diweithdra. I gyrraedd cydgyfeiriad gyda'r Deyrnas Unedig, byddai angen i gyfraddau cyflogaeth Cymru gynyddu gan 2.0 pwynt canran o 73.4 y cant i 75.4 y cant.²⁸ Byddai hyn yn golygu cynyddu cyflogaeth gan 60,000.
2. **Gostwng bylchau cyflogaeth** ar gyfer grwpiau blaenoriaeth, yn arbennig bobl anabl a rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor (bwlch o 28.9 pwynt canran), menywod (bwlch o 5.7 pwynt canran) a grwpiau lleiafrif ethnig (bwlch o 10.2 pwynt canran). Yn y rhan fwyaf o gategorïau, Cymru sydd â'r bwlch cyflogaeth mwyaf ar gyfer grwpiau blaenoriaeth o blith cenhedloedd eraill y Deyrnas Unedig, ac mae amrywiaeth eang rhwng y bylchau hyn ymysg rhanbarthau Cymru. Byddai lleihau'r bylchau hyn yn helpu i ostwng gwahaniaethau annheg yn seiliedig ar ble mae pobl yn byw a'u nodweddion.
3. **Integreiddio cymorth cyflogaeth gyda systemau iechyd a sgiliau**, gan greu pontio llyfn a gostwng darnio. Roedd cyfranogwyr profiad bywyd yn aml yn ei chael yn

²⁸ Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth o Ebrill 2024 i Mawrth 2025, ONS

anodd ymdopi gyda gwasanaethau darniog a dywedwyd eu bod yn cael eu pasio rhwng darparwyr heb gael arweiniad clir. Teimlai llawer fod eu hanghenion iechyd, sgiliau a chyflogaeth yn cael eu trin ar wahân, yn hytrach na fel rhan o daith gydlynol. Mae hyn yn dangos yr angen am well integreiddio ar draws systemau.

4. **Ymsefydlu gwerthuso cadarn a chysylltu data**, gan alluogi dysgu parhaus ac atebolrwydd. Mae cyfranogwyr profiad bywyd yn gwerthfawrogi gwasanaethau sy'n gwrando ar eu hanghenion ac yn addasu iddynt. Byddai ymsefydlu dolenni adborth ac ymgyfraniad defnyddwyr mewn gwerthuso yn helpu i sicrhau fod gwasanaethau yn parhau i ymateb ac yn canolbwyntio ar yr unigolyn.

Rhaid i'r amcanion hyn gael eu seilio ar ymrwymiad i degwch, gan gydnabod nad yw triniaeth gyfartal yn rhoi deilliannau cyfartal mewn cyd-destun o anfantais strwythurol. Dim ond drwy weithio partneriaeth y gellir cyflawni hyn, gan gysylltu gyda chynlluniau twf economaidd a gweithio gyda chyflogwyr i'w helpu i ddiwallu eu hanghenion a llunio ei harferion recriwtio, dylunio swydd a hyfforddiant.

Egwyddorion dylunio

Dylai'r Cynllun gael ei lywio gan yr egwyddorion canlynol:

- **Canoli ar yr unigolyn a sensitif i le:** Rhaid teilwra cymorth i amgylchiadau unigol i'r graddau mwyaf posibl a dylai adlewyrchu deinameg y farchnad lafur ranbarthol. Mae hyn yn golygu cydnabod yr heriau a'r cyfleoedd neilltuol o fewn pedwar rhanbarth economaidd Cymru – Gogledd, Canolbarth, De Ddwyrain a De Orllewin Cymru – a dylunio ymyriadau sy'n adlewyrchu'r gwahaniaethau hyn. Fe wnaeth grwpiau profiad bywyd danlinellu'n gyson bwysigrwydd cymorth empathetig a phwrpasol. Disgrifiodd y cyfranogwyr brofiadau cadarnhaol pan oedd cynghorwyr yn rhoi amser i ddeall ei hamgylchiadau a'u rhwystredigaeth pan oedd gwasanaethau yn teimlo'n amhersonol neu'n anhyblyg. Mae astudiaethau niferus yn rhoi ffocws ar bwysigrwydd gwasanaeth wedi'i bersonoli i gyflawni deilliannau cyflogaeth cadarnhaol.²⁹ Mae ymchwil flaenorol gan Dysgu a Gwaith hefyd wedi canfod fod cynhyrchu gwasanaethau ar y cyd â phobl anabl a/neu bobl gyda chyflyrau iechyd hirdymor yn creu gwasanaethau gwell, mwy integredig a mwy cynhwysol.³⁰
- **Atal a galluogi:** Mae cymorth cyflogaeth yn rhan allweddol o'r ysgogiadau polisi sydd ar gael, ond nid yw'n ddigonol ar ben ei hun i fynd i'r afael â'r amcanion strategol. Mae'n rhaid i'r dull felly weithio ar draws meysydd polisi a chynnwys ymyriad cynnar, meithrin hyder a datblygu galluedd, yn arbennig ar gyfer y rhai gyda chyflyrau iechyd anwadal neu sy'n ofalwyr. Disgrifiodd cyfranogwyr profiad bywyd gyfnodau hir allan o waith oherwydd cyfrifoldebau iechyd neu ofalu, a diffyg cymorth cynnar i'w helpu i aros mewn cysylltiad â'r farchnad lafur. Mae hyn yn

²⁹ Sefydliad Dysgu a Gwaith (2024) [What support helps disabled people move into sustainable work?](#)

³⁰ Sefydliad Dysgu a Gwaith (2024) [What support helps disabled people move into sustainable work?](#)

tanlinellu gwerth dulliau ataliol sy'n meithrin hyder a galluedd rhwng pwyntiau argyfwng.

- **Integredig a chydweithiol:** Roedd cyfranogwyr yn aml yn teimlo ar goll yn y system, yn ansicr ble i fynd am help a gwasanaethau yn gweithredu yn hollol ar wahân. Mae'n rhaid i'r Cynllun feithrin aliniad ar draws gwasanaethau iechyd, cyflogaeth a sgiliau. Ar gyfer hyn, mae angen strwythurau rhannu llywodraethiant, comisiynu ar y cyd a chyd-leoli gwasanaethau lle'n bosibl. Dengys gwerthusiad o gyflenwi a threalu model Lleoliad a Chymorth Unigol (IPS) fod integreiddio rhwng gwasanaethau cyflogaeth ac iechyd yn ffordd bwysig i gefnogi pobl gydag anghenion ychwanegol a chymhleth.³¹³²
- **Seiliedig ar ddata ac addasol:** Rhaid i gyflenwi ymateb i dystiolaeth sy'n dod i'r amlwg. Mae hyn yn cynnwys data gweinyddol cysylltiedig i olrhain deilliannau a sefydlu dolenni adborth gan ddefnyddwyr gwasanaeth ac ymarferwyr rheng flaen. Mynegodd cyfranogwyr profiadau bywyd rwystredigaeth gyda systemau digidol oedd yn anodd eu defnyddio neu'n amherthnasol i'w hanghenion. Gall adborth amser real a gwerthuso cynhwysol helpu i sicrhau y caiff gwasanaethau eu siapio gan y rhai sy'n eu defnyddio.

Caiff yr egwyddorion hyn eu tynnu o arfer gorau a ddynodwyd yn yr adolygiad o lenyddiaeth a gweithdai i randdeiliaid, ac maent yn adlewyrchu dymuniadau'r rhai gyda phrofiad bywyd o anweithgarwch economaidd.

Ffocws rhanbarthol

Mae'n rhaid i'w ogwydd rhanbarthol fod yn nodwedd ddylunio ganolog o'r cynllun. Er fod cydlynw cenedlaethol yn hanfodol ar lefel strategol, mae'n rhaid trefnu cyflenwi ar lefel ranbarthol – dan y raddfa genedlaethol ond uwchben awdurdodau lleol unigol. Mae hyn yn adlewyrchu'r realaeth fod marchnadoedd llafur, systemau iechyd a seilwaith addysgol yn gweithredu ar draws daearyddiaeth fwy eang na ffiniau awdurdodau lleol. Wrth gwrs, bydd gan awdurdodau lleol rôl hollbwysig hefyd, yn cynnwys gweithio mewn partneriaeth gyda'i gilydd a chyrff eraill.

Dylai pedwar rhanbarth economaidd Cymru – Gogledd, Canolbarth, De Ddwyrain a De Orllewin – ffurfio'r sylfaen ar gyfer cynllunio a chyflenwi. Mae pob rhanbarth yn dangos patrymau neilltuol o fylchau cyflogaeth:

³¹ Mae'r model Lleoliad a Chymorth Unigol (IPS) yn ymyriad cyflogaeth a gefnogir a ddatblygwyd yn y 1990au. Dros gyfnod, cafodd yr ymyriad ei brofi a'i ehangu i gefnogi pobl gydag ystod eang o gyflyrau iechyd meddwl a iechyd corfforol i gael mynediad i gyflogaeth. Ymysg egwyddorion eraill, mae model IPS yn ceisio canfod swyddi sy'n gyson gyda dewisiadau pobl, gan ddod ag arbenigwyr cyflogaeth i dimau clinigol ac yn cynnig cymorth unigol parhaus i'r unigolyn a'i gyflogwr.

³² Sefydliad Dysgu a Gwaith (2024) [What support helps disabled people move into sustainable work?](#)

- **Canolbarth Cymru** sydd â'r bwlch cyflogaeth mwyaf ar sail rhywedd (9.9 pwynt canran), a gaiff ei yrru gan gyflogaeth uchel dynion a chyfranogiad is gan fenywod.
- **De Orllewin Cymru** sy'n dangos y bwlch cyflogaeth mwyaf ar sail ethnigrwydd (14.8 pwynt canran) gyda gwahaniaethau sylweddol yn Abertawe a Chastell-nedd Port Talbot.
- Mae bylchau cymharol lai yng **Ngogledd Cymru** ond mae yma bocedi o gyflogaeth isel a bylchau cyflogaeth mawr, er enghraifft yng Ngwynedd mae'r bwlch ar sail ethnigrwydd yn 22.7 pwynt canran.
- Mae gan **Dde Ddwyrain Cymru** fylchau cyflogaeth uchel ar sail rhywedd (7.4 pwynt canran), ethnigrwydd (13.4 pwynt canran) ac anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor (30.4 pwynt canran), pob un yn uwch na'r cyfartaledd yng Nghymru.

Mae cynllunio rhanbarthol yn galluogi aliniad mwy effeithiol gyda strwythurau presennol yn cynnwys y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, yn ogystal â cholegau Addysg Bellach, Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol ar gyfer iechyd a chyflogwyr lleol, ac yn caniatáu ymatebion pwrpasol i gyflyrau demograffig ac economaidd. Yn ychwanegol, bydd hefyd gyfleoedd i symleiddio a rhesymoli strwythurau.

Pensaernïaeth cyflenwi

Rhaid dylunio'r bensaernïaeth cyflenwi i gefnogi cydweithio aml-asiantaeth ar lefel ranbarthol. Dylai'r elfennau allweddol gynnwys:

- **Cydbwyllgorau Corfforedig:** Dylai Cydbwyllgorau Corfforedig weithredu fel cynllunwyr a chydlynwyr rhanbarthol cyflenwi. Maent mewn lle da i arwain cynllunio strategol, comisiynu gwasanaethau a sicrhau aliniad gyda blaenoriaethau datblygu economaidd rhanbarthol.
- **Colegau Addysg Bellach, dysgu oedolion yn y gymuned a darparwyr hyfforddiant:** Dylai'r sefydliadau hyn gyflenwi dysgu modwlar a hyblyg sy'n ymateb i anghenion y farchnad lafur leol. Mae'n rhaid iddynt hefyd fod â rôl mewn allgymorth a cymorth dysgwyr. Dywedodd llawer o gyfranogwyr profiad bywyd oedd â diffyg hyder neu brofiadau blaenorol gwael o addysg eu bod angen amgylcheddau ymarferol a chefnogol i ail-gysylltu gyda dysgu. Mae darparwyr addysg oedolion mewn lle da i gynnig y math hwn o gymorth cofleidiol.
- **Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol ar gyfer sefydliadau iechyd a thrydydd sector:** Dywedodd cyfranogwyr profiad bywyd gyda chyflyrau iechyd hirdymor eu bod angen cymorth mwy holistig sy'n cydnabod effaith eu hiechyd ar gyflogaeth. Mae sefydlu partneriaid iechyd yn y model cyflenwi yn adlewyrchu'r angen hwn ac yn sicrhau fod gwasanaethau yn ymateb i gyflyrau anwadal. Dylai'r partneriaid hyn gynnig cymorth cysylltiedig ag iechyd, yn cynnwys gwasanaethau iechyd meddwl, presgripsiynau cymdeithasol a rheoli cyflwr. Mae eu hymgyfraniad yn hollbwysig i sicrhau fod cymorth cyflogaeth yn hygyrch ac yn ymateb i anghenion iechyd.

- **Canolfan Byd Gwaith a Cymru'n Gweithio:** Dylai gwasanaethau gynnog cymorth gyda chyflogaeth, budd-daliadau a broceriaeth swyddi. Rhaid i'w rôl gael ei hintegreiddio mewn cynlluniau rhanbarthol, gyda llwybrau atgyfeirio clir a deilliannau a gaiff ei rhannu. Dywedodd cyfranogwyr fod Canolfannau Byd Gwaith yn codi ofn arnynt a bod ganddynt ormod o ffocws ar gosbau. Byddai integreiddio'r Ganolfan Byd Gwaith i system ehangach sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, tra'n cynnog amgennau fel Cymru'n Gweithio, yn helpu i fynd i'r afael â'r pryderon hyn ac yn ailadeiladu ymddiriedaeth.
- **Cyflogwyr a sefydliadau angor:** Mae'n rhaid i gyflogwyr rhanbarthol gymryd rhan fel cyd-ddylunwyr a chyd-gyflenwyr cymorth. Mae hyn yn cynnwys cynnog lleoliadau gwaith, addasu arferion recriwtio a chymryd rhan mewn cynlluniau cyflogaeth cynhwysol.
- **Seilwaith digidol a systemau data:** Dylai llwyfannau digidol a gaiff eu rhannu gefnogi atgyfeiriadau, rheoli achosion ac olrhain deilliannau ar draws asiantaethau. Bydd hyn yn gostwng dyblygu a galluogi cydweithio mewn amser real.

Rhaid i'r bensaernïaeth gael ei seilio ar lywodraethiant a gaiff ei rannu gyda rolau, cyfrifoldebau a dulliau atebolrwydd clir. Dylai trefniadau cyllid roi cymhelliant i gydweithio a deilliannau hirdymor, yn hytrach na allbynnau tymor byr.

Gwerthuso a dysgu

Rhaid sefydlu gwerthuso fel swyddogaeth greiddiol o'r cynllun, nid fel ôl-ystyriaeth. Dylai gyflawni dibenion atebolrwydd a hefyd ddysgu. Mae'r elfennau allweddol yn cynnwys:

- **Data gweinyddol cysylltiedig:** Dylai'r cynllun ddefnyddio setiau data presennol (e.e. enillion CThEF, cofnodion iechyd, deilliannau addysg) i olrhain effaith hirdymor. Mae hyn angen buddsoddiad mewn seilwaith data a llywodraethiant. Dywedodd nifer o gyfranogwyr profiad bywyd eu bod wedi gorfod ailadrodd eu gwybodaeth ar draws gwahanol wasanaethau. Byddai gwell rhannu data yn gostwng dyblygu ac yn gwella parhad cymorth.
- **Gwerthusiad hydredol a dulliau cymysg:** Rhaid i olrhain meintiol gael ei ategu gan ddealltwriaeth ansoddol, yn cynnwys astudiaethau achos, cyfweiliadau ac ymchwil cyfranogol. Bydd hyn yn helpu i ddangos cymhlethdod teithiau unigol a'r ffactorau cyd-destunol sy'n llunio deilliannau.
- **Dolenni adborth amser real:** Dylai gwerthuso lywio cyflenwi mewn amser real. Mae hyn yn cynnwys dangosfyrddau ar gyfer ymarferwyr, sesiynau dysgu rheolaidd ar gyfer timau rhanbarthol a dulliau i ddefnyddwyr gwasanaeth roi adborth. Disgrifiodd cyfranogwyr profiad bywyd y teimlad fel bod yn "ddim ond rhif yn y system". Byddai creu dolenni adborth sy'n galluogi cyflenwi gwasanaeth mewn amser real yn helpu i feithrin ymddiriedaeth a gwella ymgysylltu.

- **Dylunio gwerthusiad cynhwysol:** Dylai pobl gyda phrofiad bywyd gymryd rhan mewn dylunio a dehongli canfyddiadau gwerthusiad. Bydd hyn yn sicrhau fod y metrigau yn dangos yr hyn sy'n bwysig i'r rhai sy'n derbyn cymorth.
- **Rhwydweithiau dysgu rhanbarthol:** Dylai pob rhanbarth sefydlu rhwydwaith dysgu i rannu ymarfer, ystyried data a chynhyrchu gwelliannau ar y cyd. Dylai'r rhwydweithiau hyn gael eu cefnogi gan Lywodraeth Cymru a'u cysylltu gyda datblygiadau polisi cenedlaethol.

Rhaid gweld gwerthuso fel dull i wella, nid dim ond mesur. Dylai helpu i feithrin diwylliant o ystyried, addasu ac uchelgais ar draws y system.

Astudiaeth achos: Fair Start Scotland (FSS)

Roedd Fair Start Scotland yn wasanaeth cyflogaeth a gafodd ei gomisiynu yn ganolog a'i gyflwyno ar draws naw ardal yn yr Alban i gefnogi pobl anabl a phobl sy'n profi diweithdra hirdymor. Wedi'i lansio yn Ebrill 2018, cafodd y gwasanaeth ei gau i atgyfeiriadau newydd ym Mawrth 2024.

Roedd FSS yn cynnig 12-18 mis o gymorth cyn-cyflogaeth yn canolbwyntio ar yr unigolyn a hefyd yn gweithio gyda chyflogwyr i helpu gyda recriwtio a chynnig 12 mis o gymorth mewn-gwaith i gyflogwyr a chyflogeion newydd. Roedd ganddo ddull gweithredu 'lle a hyfforddi' a gydnabyddid yn rhyngwladol, gan alluogi pobl anabl i ddysgu ar y swydd gyda chymorth gan gydweithwyr ac anogydd swydd.³³

Bu 57,603 dechreuad FSS yn y cyfnod Ebrill 2018 i Mawrth 2023. Ar gyfer y dechreuadau hynny lle cafwyd digon o amser mewn cymorth cyn-cyflogaeth ac i gyflawni deilliannau, dangosodd deilliannau swydd fod 37 y cant wedi dechrau cyflogaeth. Ar gyfer dechreuadau FSS a aeth i gyflogaeth, roedd yn tueddu bod lefel uchel o gynnal swydd.³⁴

³³ Employability in Scotland [Fair Start Scotland Policy](#)

³⁴ Scottish Government (2024) [Scotland's Devolved Employment Services: statistical summary July 2023](#)

8. Argymhellion

Mae gwaith, iechyd a sgiliau yn cwmpasu ystod mawr o feysydd polisi ac mae angen amrywiaeth eang o asiantaethau a chyrff, cyflogwyr ac unigolion iddo fod yn llwyddiannus. Er mwyn cyflawni ar Gynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau, bydd angen i Lywodraeth Cymru gymryd camau penderfynol mewn sawl maes, gan weithio gyda phartneriaid eraill ar draws y cylch cyhoeddus. Caiff yr argymhellion isod eu nodi gyda sefydliadau penodol dan sylw, er mwyn sicrhau y caiff trefniadau clir ac atebol eu rhoi ar waith i gynorthwyo cyflenwi.

Mae ein hymchwil yn dangos ystod eang o rwystrau sy'n cyfrannu at fylchau cyflogaeth yng Nghymru. Er fod rhai heriau yn benodol i grwpiau neilltuol, mae eraill – fel gofal plant, diffyg cyfleoedd swyddi lleol a chysylltiadau trafnidiaeth gwael – yn effeithio ar bobl a draws rhywedd, anabledd ac ethnigrwydd, ac ar draws Cymru.

Ni all yr un cynllun unigol fynd i'r afael â'r holl faterion hyn. Bydd angen buddsoddiad a datblygu economaidd cydlynol ledled Cymru er mwyn creu mwy o gyflogaeth, ac yn bwysig gyflogaeth fwy cynhwysol a chynaliadwy. Dylai'r cynllun hefyd gael ei lywio gan anghenion cyflogwyr a chael ei ddatblygu ar y cyd gyda chyflogwyr a chyrff sector, sy'n hollbwysig wrth lunio cyflogaeth ansawdd da, cynaliadwy a chynhwysol.

Er na ddaw gofal plant a thrafnidiaeth o fewn cwmpas y Cynllun hwn, mae'n rhaid i Lywodraeth Cymru roi blaenoriaeth iddynt hwythau hefyd er mwyn cefnogi ei lwyddiant.

Gosod cyfeiriad strategol a chyllid

Mae cymorth cyflogaeth, gwasanaethau iechyd, darparwyr hyfforddiant a chyflogwyr yn aml yn gweithio yn hollol ar wahân, gan greu profiad darniog ar gyfer unigolion sydd angen cymorth. Mae angen cydlynu cenedlaethol ar y lefel strategol i sicrhau fod gwasanaethau yn cydweithio ac i roi system rhwydd ei defnyddio i unigolion.

Cyflwyno targedau

Mae gosod targedau clir yn hanfodol i yrru ffocws, mesur cynnydd a sicrhau newid mewn atebolrwydd. Heb nodau wedi eu diffinio, mae'n anodd alinio adnoddau, gwerthuso effaith neu sicrhau newid ystyrlon o fewn Llywodraeth Cymru a hefyd o fewn y rhanbarthau.

Rhaid i dargedau fod yn uchelgeisiol, mesuradwy a chael eu cefnogi gan gyllid realistig. Mae ymchwil flaenorol gan Dysgu a Gwaith yn awgrymu y gall cyllid sy'n rhy dymor byr olygu nad yw ymyriadau yn cael amser i ymsefydlu, adeiladu partneriaethau ac ymgysylltu gyda unigolion a chyflogwyr i wella yn iterol dros gyfnod.³⁵ Rhaid i dargedau gael eu seilio ar gynllun cyflenwi credadwy ac ymrwymiad i

³⁵ Sefydliad Dysgu a Gwaith (2024) [What support helps disabled people move into sustainable work?](#)

fuddsoddiad hirdymor. Bydd llwyddiant yn dibynnu ar alinio cyllid, polisi ac ymarfer ar draws sectorau.

- **Argymhelliad 1:** Gosod targed i gyflawni o leiaf dri chwarter oedolion oedran gweithio mewn cyflogaeth, er mwyn cau'r bwlch cyflogaeth rhwng cyfraddau cyflogaeth Cymru a'r Deyrnas Unedig dros y 10 mlynedd nesaf.

I gyflawni hyn, byddai angen i ni gynyddu cyflogaeth gan 2.0 pwynt canran o 73.4 y cant i 75.4 y cant.³⁶ Byddai hyn yn golygu cynyddu cyflogaeth gan o leiaf 60,000 o bobl drwy helpu mwy o bobl i ganfod gwaith ac aros mewn gwaith.

Gosod cyfeiriad strategol

Ni fydd targedau ar ben eu hunain yn newid deilliannau yng Nghymru. Mae angen iddynt gael eu seilio ar bolisi marchnad lafur gweladwy sy'n canoli ar waith, iechyd a sgiliau ac sy'n anelu i ostwng anweithgarwch economaidd a hybu newid economaidd cadarnhaol.

- **Argymhelliad 2:** Sefydlu Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau ar gyfer Cymru – i'w ddatblygu gan yr adrannau Iechyd, Economi ac Addysg/Sgiliau mewn partneriaeth gyda rhanddeiliaid. Byddai'r Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau yn gosod y strategaeth genedlaethol gyffredinol a gwaelodlin hawliau cymorth dan y cynllun, yn cynnwys brandio, a'r lefelau gwasanaeth a ddisgwyllir.

Cynyddu cyllid ar gyfer cymorth cyflogaeth i gyrraedd y targedau

Bydd angen cynnydd mewn cyllid, ynghyd â mwy o effeithiolrwydd o system fwy integredig. Er y caiff tua £520 miliwn eu gwario ar draws cymorth gwaith, iechyd a sgiliau yn gysylltiedig â'r farchnad lafur, dim ond tua £288 miliwn o hynny sydd â ffocws amlwg ar gyflogaeth.

- **Argymhelliad 3:** Buddsoddi £180 miliwn ychwanegol y flwyddyn mewn cymorth cyflogaeth yng Nghymru dros oes 10-mlynedd y Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau.

Mae hyn yn seiliedig ar y deilliannau a gyflawnwyd gan y rhaglenni cyflogaeth gorau.³⁷ Dros 10 mlynedd, rydym yn amcangyfrif y byddai £1.8 biliwn yn cael 35,000 i 65,000 o bobl i waith. Mae hyn yn £180 miliwn y flwyddyn yn ychwanegol dros 10 mlynedd, sy'n gyfwerth yn fras â thua 50 y cant yn fwy o gyllid ar gyfer cymorth cyflogaeth.

Byddai hyn yn fuddsoddiad sylweddol yn economi Cymru. Rydym yn amcangyfrif yn gyffredinol y byddai effaith cael 60,000 ychwanegol o bobl mewn cyflogaeth a heb

³⁶ Arolwg Blynnyddol o'r Boblogaeth o Ebrill 2024 i Mawrth 2025, ONS

³⁷ Mae'r rhaglenni cyflogaeth gorau yn cael 7 i 11 pwynt canran o gyfranogwyr i waith, yn ychwanegol at y rhai a fyddai'n canfod gwaith beth bynnag. Fel arfer mae'r costau tua £3000-5000 fesul person. Ar y sail hon, byddai £1.8 biliwn yn cael tua 35,000-65,000 o bobl i waith. Caiff mwy o wybodaeth am y cyfrifiad hwn ei gynnwys yn adroddiad y Sefydliad Dysgu a Gwaith (2025) [Estimating the impacts of extra employment support for disabled people](#)

fod yn economaidd anweithgar yn cyfrannu £1.4 biliwn i economi Cymru yn nhermau GDP a rhwng £300 a £500 miliwn i'r trysorlys mewn llai o wariant ar lesiant.³⁸³⁹

Mae hwn yn asesiad pen uchaf, gydag arbedion yn bosibl i ostwng cyfanswm cost y polisi. Er enghraifft:

- Gweithio gyda chyflogwyr i wella cadw pobl anabl. Mae'n anodd amcangyfrif hyn yn iawn ond gallai arwain at i lai o bobl fod yn symud i anweithgarwch economaidd yn y lle cyntaf.
- Gwella effeithlonrwydd y ddarpariaeth gyfredol, o gydlynw gwasanaethau presennol yn well, rhannu arfer gorau yn fwy eang a gostwng dyblygu neu aneffeithiolrwydd.
- Mesurau eraill, tebyg i wneud i waith dalu drwy gynnydd yn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol a'r Credyd Cynhwysol, cymorth gofal plant ac yn y blaen a fydd yn rhoi ffactor tynnu cryfach i'r farchnad lafur. Er y gall cynnydd yn yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol ostwng nifer y swyddi a gaiff eu creu gan gyflogwyr, yn dibynnu ar y galw yn yr economi a ffactorau eraill, felly mae angen pwysu'r ffactorau gwthio a thynnu hyn yn ofalus.

Arweinyddiaeth a llywodraethiant Llywodraeth Cymru

Mae'n rhaid i Lywodraeth Cymru fod â **rôl arweinyddiaeth ganolog** wrth ddylunio a gweithredu'r Cynllun Gwaith, lechyd a Sgiliau gan sicrhau ei fod yn alinio gyda nodau polisi ehangach tebyg i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a'r symud i Sero Net. Mae'n rhaid i'r arweinyddiaeth hon roi cyfeiriad a hefyd hwyluso – gan osod disgwyliadau a galluogi addasu lleol.

- **Argymhelliad 4:** Dylai Llywodraeth Cymru gynnull bwrdd cenedlaethol i gefnogi'r Cynllun Gwaith, lechyd a Sgiliau gan ddod ynghyd â phartneriaid cymdeithasol (yn cynnwys cyflogwyr), y GIG, Medr a darparwyr.
- **Argymhelliad 5:** Lle'n briodol, dylai Llywodraeth Cymru ystyried sylfaen statudol ar gyfer y llywodraethiant a'r hawlogaeth a nodir yn y cynllun. Byddai hyn yn rhoi fframwaith polisi hirdymor ar gyfer cyflenwi'r cynllun. Byddai hefyd yn sicrhau fod cyrff cyhoeddus perthnasol yn cydymffurfio gyda'r disgwyliadau a osodir arnynt yn y cynllun.

³⁸ Mae'r amcangyfrif hwn yn defnyddio Cynnyrch Domestig Gros (GDP) ar brisiau marchnad cyfredol ar gyfer Cymru yn 2023. Rydym wedi amcangyfrif y byddai'r budd economaidd fesul person sy'n mynd i gyflogaeth yn £24,000 yn seiliedig ar eu cyflogau cyfartalog disgwylidig a buddion cynhyrchiant o 50 y cant. Gostyngwyd ychydig ar y ffigur cyffredinol i gynnwys y rhai sy'n hawlio Credyd Cynhwysol ac eisoes yn gweithio nifer fach o oriau.

³⁹ Mae'r amcangyfrif hwn yn seiliedig ar y gwariant ar fudd-daliadau a thablau llwyth gwaith gan yr Adran Gwaith a Phensiynau. Rydym wedi gostwng y gwerth gan draean i gyfrif am y rhai a all hawlio Credyd Cynhwysol mewn gwaith.

Cryfhau arweinyddiaeth ranbarthol a rhannu llywodraethiant

Er mwyn mynd i'r afael â bylchau parhaus mewn cyflogaeth a deilliannau gwael ar gyfer grwpiau blaenoriaeth, mae angen mwy o integreiddio rhwng cymorth cyflogaeth, darpariaeth sgiliau a gofal iechyd. Mae ymchwil profiad bywyd a data meintiol yn dangos nifer o heriau sy'n rhyng-gysylltiedig:

- Cyfraddau uchel o bobl heb gymwysterau sylfaenol, yn neilltuoel ymysg y rhai sy'n economaidd anweithgar oherwydd cyflyrau iechyd hirdymor (nid oes gan 41.7 y cant unrhyw gymwysterau).
- Diffyg cyfatebiaeth mewn sgiliau ymysg grwpiau lleiafrif ethnig sydd, er fod ganddynt yn aml gymwysterau lefel uwch, yn wynebu rhwystrau i gyflogaeth oherwydd na chaiff cymwysterau tramor eu cydnabod a mynediad cyfyngedig i gymorth sy'n gymwys yn ddiwylliannol.
- Mae sgiliau gwael yn y Saesneg yn rhwystr allweddol i grwpiau lleiafrif ethnig, gyda darpariaeth ESOL yn cael ei disgifio fel araf ac anymarferol ar gyfer integreiddio gweithlu.

Caiff y materion hyn eu gwaethygu gan gyflenwi gwasanaeth darniog a chydlynw rhanbarthol cyfyngedig. Mae cryfhau arweinyddiaeth ranbarthol a rhannu llywodraethiant yn hanfodol i alinio cymorth cyflogaeth a sgiliau, teilwra darpariaeth i anghenion lleol a chyfarch y rhwystrau strwythurol sy'n atal unigolion rhag mynd i waith a sicrhau cynnydd mewn gwaith.

Cefnogi arweinyddiaeth leol drwy Gydbwyllgorau Corfforedig

Mae angen i ddysgu, gwaith, iechyd a gwasanaethau eraill gydweithio er mwyn cynyddu cyflogaeth a chynnydd. Gall polisi cenedlaethol alluogi hyn, tebyg i gyfrifoldebau Medr yn cyllido a rheoleiddio addysg drydyddol ac ymchwil, a hefyd hyrwyddo cydweithredu o fewn y sector ledled Cymru. Ond mae hefyd angen arweinyddiaeth leol i gydlynw cymorth yn ymarferol.

Cafodd Cydbwyllgorau Corfforedig eu sefydlu yn 2021 a maent yn gyfrifol am gynllunio datblyu strategol, cynllunio trafnidiaeth rhanbarthol a hyrwyddo llesiant economaidd eu hardaloedd. Dylem adeiladu ar hyn drwy ei gwneud yn ofynnol i Gydbwyllgorau Corfforedig gynnull byrddau iechyd, darparwyr sgiliau a hyfforddiant, cyrff trydydd sector a'r Adran Gwaith a Phensiynau/Canofan Byd Gwaith a chwaraewyr rhanbarthol allweddol eraill a all weithio ar y cyd i gyfarch bylchau cyflogaeth a gwella deilliannau. Dylent wneud hyn yn unol â blaenoriaethau lleol a gweithgareddau cydlynw. Dylai ffocws hyn fod ar wella deilliannau (nifer y bobl sy'n canfod gwaith ac yn gwella ei sgiliau) a chael ei seilio ar gytundebau ffurfiol, rhannu metrigau ac atebolrwydd ar y cyd.

- **Argymhelliad 6:** Dylai ardaloedd Cydbwyllgorau Corfforedig gael cylch gorchwyl statudol i gyflawni targedau'r cynllun o fewn eu hardal, gyda chytundebau deiliant clir yn eu lle rhwng Llywodraeth Cymru, Cydbwyllgorau Corfforedig a'r partneriaid

a gomisiynir ganddynt. Byddai Cydbwyllgorau Corfforedig yn cynnull byrddau marchnad lafur rhanbarthol yn cynnwys partneriaid cymdeithasol (yn cynnwys cyflogwyr), Byrddau Iechyd GIG, Iechyd Cyhoeddus Cymru, darparwyr sgiliau a hyfforddiant, darparwyr cymorth cyflogaeth, awdurdodau lleol a chyrrff gwirfoddol a a'r sector gymunedol.

Ar hyn o bryd mae llywodraethiant a chydlynw lleol ar wasanaethau dysgu, gwaith ac iechyd yn gymharol ar wahân. Er bod llawer o waith rhagorol yn digwydd eisoes, bydd angen cryfhau hyn os yw Cymru i gyflawni'r uchelgais ar gyfer cyflogaeth a chynhyrchiant uwch. Mae rhoi rôl i'r Cydbwyllgorau Corfforedig wrth wneud hynny yn adeiladu ar seilwaith presennol yn hytrach nag ychwanegu ato ac yn rhoi cyfle i ystyried pob elfen o'r farchnad lafur. Mae'r Cydbwyllgorau Corfforedig yn dal i ddatblygu eu galluedd a gallai gymryd peth amser cyn eu bod i gyd yn barod i gymryd cyfrifoldebau ychwanegol yn llawn.

Gallai gweithio at i Gydbwyllgorau Corfforedig gymryd y cyfrifodeb hwn gryfhau llywodraethiant a chreu mandad cryfach ar gyfer gweithredu ar draws sefydliadau perthnasol. Mae gan awdurdodau lleol eisoes rai cyfrifoldebau cyllideb a pholisi am wasanaethau tebyg i Cysylltu i Waith. Gallai'r newid hwn helpu i adeiladu mwy o gydlyniaeth rhwng yr ystod llawn o wasanaethau dysgu, gwaith ac iechyd.

- **Argymhelliad 7:** I gyflenwi'r Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau yn lleol, dylai pob Pwyllgor Corfforedig fod â chyllideb ar gyfer comisiynu gwasanaethau, a allai fod yn seiliedig ar gyllid presennol awdurdodau lleol ar gyfer gwasanaethau fel Cysylltu i Waith.
- **Argymhelliad 8:** Wrth weithredu eu swyddogaethau, byddai'n rhaid i Gydbwyllgorau Corfforedig roi ystyriaeth i strategaeth Llywodraeth Cymru, darpariaeth a gaiff ei chyllido ar lefel genedlaethol (megis gan Medr), a'r Cynllun Gwaith, Iechyd a Sgiliau. Mae hyn er mwyn sicrhau cysondeb mewn prosesau caffael ac i osgoi dyblygu.
- **Argymhelliad 9:** Dylai comisiynwyr cenedlaethol ystyried gwybodaeth leol Cydbwyllgorau Corfforedig wrth wneud eu penderfyniadau ynghylch cyllido darpariaeth berthnasol. Yn ychwanegol, dylai comisiynwyr cenedlaethol ymchwilio opsiynau ar gyfer mwy o gydweithio, o ymgynghori i sicrhau fod ffrydiau cyllid a dulliau comisiynu yn ategu ei gilydd, i gyd-gomisiynu. Y prawf ar gyfer pa opsiwn a ddewisir ddylai fod yr hyn fydd yn sicrhau'r deilliannau gorau i bobl.

Mae cyrrff eraill yn gyfrifol am gydlynw gwasanaethau ar y lefel genedlaethol. Er enghraifft, Medr sy'n gyfrifol am gydlynw'r system sgiliau, drwy gyllido a rheoleiddio'r sector addysg drydyddol yng Nghymru. Byddai Cydbwyllgorau Corfforedig yn gyfrifol am sicrhau integreiddio cymorth ar draws systemau ar y lefel leol a chomisiynu darpariaeth ychwanegol sy'n ymatebol yn lleol.

Gwella cyflenwi a chydlynu cymorth cyflogaeth

Mae'r tirlun cymorth cyflogaeth cyfredol yng Nghymru yn ddarniog, gyda gwasanaethau yn aml yn gweithredu yn hollol ar wahân ac weithiau heb hyblygrwydd i ateb gwahanol anghenion er gwaethaf ymdrechion gorau ymarferwyr. Mae'r tirlun cymorth cyflogaeth cyfredol hefyd yn gymhleth, gydag unigolion yn gorfod ymwneud â rhaglenni lluosog a gaiff ei rhedeg gan Lywodraeth y DU, Llywodraeth Cymru a llywodraeth leol a nifer sylweddol o asiantaethau.

Dengys ymchwil profiad bywyd fod pobl yn wynebu rhwystrau lluosog sy'n gorgyffwrdd â'i gilydd - tebyg i sgiliau gwael yn y Saesneg, amserau teithio maith, ymwybyddiaeth gyfyngedig o wasanaethau a diffyg cymorth sy'n ddiwyllianol gymwys. Mae llawer yn dibynnu ar argymhellion personol i ganfod help, yn teimlo fod gwybodaeth ar-lein yn eu llethu ac yn ei chael yn anodd i ddynodi gwasanaethau perthnasol.

Caiff yr heriau hyn eu gwaethygu gan ddiffyg cydlynu rhwng gwasanaethau cyflogaeth, iechyd a sgiliau. Eto mae maes o gymorth ar goll: mae ffocws y rhan fwyaf o gymorth cyflogaeth ar y rhai sy'n ddiwaith yn hytrach na'r rhai sy'n economaidd anweithgar. Dangosodd ymchwil flaenorol gan Dysgu a Gwaith mai dim ond un mewn deg o bobl anabl allan o waith sy'n cael help i ganfod gwaith bob blwyddyn, er fod dau mewn deg yn dweud eu bod eisiau gweithio.⁴⁰ Mae angen i hynny newid er mwyn cyflenwi uchelgais cyflogaeth uwch.

Cymorth Cyflogaeth Integredig

Mae'r tirlun cymorth cyflogadwyedd ledled Cymru yn ddarniog, gyda gormod o raglenni yn gorffen i fyny yn anghydlynus, yn gorgyffwrdd a heb fod yn cynnwys grwpiau allweddol.

Mae angen dull gweithredu newydd i oresgyn y rhwystrau a ddynodwyd yn yr ymchwil, o sgiliau gwael yn y Saesneg a diffyg ymwybyddiaeth o gymorth, i heriau teithio a gofal plant. Drwy integreiddio cymorth cyflogaeth, iechyd a sgiliau a theilwra darpariaeth i anghenion lleol, byddai'r dull gweithredu yn gynhwysol a hygyrch, gan gyrraedd y rhai y mae cymorth cyfredol yn eu colli.

- **Argymhelliad 10:** Dylid creu Rhwydwaith Cymorth Cyflogaeth newydd er mwyn cyflenwi'r cynllun. Awgrymwn alw hyn yn *Hyder*. Byddai'r rhwydwaith yn rhoi un drws blaen rhithiol ar gyfer defnyddwyr, gan ddod â swyddogaethau cymorth cyflogaeth cyfredol dan sefydliad ymbarel, a rhoi llwybrau atgyfeirio i gymorth perthnasol cyfredol. Byddai hyn yn adeiladu rhwydweithiau integredig lleol i gyrraedd pobl nad ydynt yn cael cymorth ar hyn o bryd a'u helpu i ddod o hyd i waith. Byddai'n dod â chymorth cyflogaeth a darpariaeth iechyd a sgiliau ynghyd, yn ogystal â chyswllt â chefnogaeth ar gyfer gofal plant, trafnidiaeth ac arweiniad i gyflogwyr ar ddylunio swyddi cynhwysol ac addasiadau gweithle.

⁴⁰ Sefydliad Dysgu a Gwaith (2022) [Towards full employment](#)

- **Argymhelliad 11:** Byddai gan y Cydbwyllgorau Corfforedig drosolwg ar gyflenwi Hyder yn lleol a chomisiynu darpariaeth ychwanegol sy'n ymateb i anghenion lleol, tra'n gostwng dyblygu. Wrth gomisiynu'r gwasanaeth, dylai'r Cydbwyllgorau Corfforedig gael cwrdd i dargedu cymorth at grwpiau allweddol lle mae bylchau cyflogaeth mawr ac amrywiol yn ddaearyddol – tebyg i gymorth iechyd meddwl ar gyfer rhai gyda chyflyrau iechyd hirdymor, ESOL ar gyfer grwpiau lleiafrif ethnig mewn dinasoedd mawr neu ddarpariaeth yn ymwneud â chyfrifoldebau gofalu tebyg i ofal plant ar gyfer menywod.
- **Argymhelliad 12:** Lle'n bosibl, dylid dod â gwasanaethau presennol dan un to drwy gyd-leoli neu hybiau integreiddio ar-lein. Dylai hyn ganolbwyntio ar ddod ynghyd â Cymru'n Gweithio, addysg oedolion, colegau addysg bellach a darparwyr prentisiaethau, cymorth cyflogaeth (Twf Swyddi Cymru+, ReAct+ etc) ac iechyd mewn un lleoliad o fewn tref neu ddinas. Dylid hefyd ymdrechu i alluogi cyd-leoli gyda'r Ganolfan Byd Gwaith, y GIG a sefydliadau tebyg i gydeithasau tai lle'n bosibl.
- **Argymhelliad 13:** Byddai Memorandwm Dealltwriaeth gan Hyder gyda'r Ganolfan Byd Gwaith yng Nghymru (a chefnogid hyn gan gytundebau rhanbarthol yn adlewyrchu darpariaeth a gontractwyd gan Gydbwyllgorau Corfforedig).
- **Argymhelliad 14:** Er mwyn cefnogi'r gwasanaeth newydd, dylid datblygu gwell trefniadau rhannu data rhwng gwasanaethau fel nad yw'n rhaid i unigolion ailadrodd gwybodaeth. Dylai Llywodraeth Cymru hefyd edrych ar wasanaeth yng Nghymru sy'n cyfateb i'r DWP Employment Datalab a anelwyd at sefydliadau sy'n cefnogi pobl i gyflogaeth i'w helpu i ddeall effaith eu rhaglenni. Byddai hyn yn rhoi gwybodaeth glir ac atebol i'r cyhoedd ar ddeilliannau.

Y bwriad yw y byddai'r gwasanaeth newydd yn ddefnydd mwy cydlynol a rhwydwaith o adnoddau presennol, yn hytrach na bod yn wasanaeth neu seilwaith newydd a ychwanegwyd at y tirlun cyfredol. Er enghraifft, gallai Cymru'n Gweithio fod yn sylfaen defnyddiol i adeiladu arno. Ar yr un pryd, gallai helpu mwy o bobl i gyflogaeth a gwella eu deilliannau iechyd a sgiliau ostwng dibyniaeth hirdymor ar lesiant, gan ostwng cyfanswm y gost i'r llywodraeth.

Gwella ymwybyddiaeth o wasanaethau, atgyfeiriadau ac allgymorth

- **Argymhelliad 15:** Dylai dyluniad y gwasanaeth alluogi llwyrau atgyfeirio lluosog iddo a dylai telerau contractau adlewyrchu hyn lle'n bosibl. Dylai'r Memorandwm Dealltwriaeth gyda'r Ganolfan Byd Gwaith osod disgwyliadau clir ar atgyfeiriadau a sicrhau fod y ddau wasanaeth ar eu hennill yn nhermau eu targedau pan mae unigolyn yn gwneud cynnydd. Dylai'r GIG a byrddau iechyd lleol gytuno ar y llwybrau atgyfeirio, dylai hyn ymchwilio opsiynau tebyg i bresgripsynau cymdeithasol a galluogi meddygon teulu i wneud atgyfeiriadau i'r gwasanaeth newydd lle credant y byddai cymorth er budd gorau y cleient.
- **Argymhelliad 16:** Dylai Cydbwyllgorau Corfforedig gytuno ar gynlluniau rhanbarthol ar gyfer sut y bydd y gwasanaeth yn ymgysylltu â'r rhai a fedrai gael

budd o gymorth, yn arbennig bobl ar y Credyd Cynhwysol gyda chyflyrau iechyd neu'r rhai a fu allan o waith am fwy na blwyddyn. Dylai'r cynlluniau hyn ymateb i'r adborth gan grwpiau profiadau bywyd a chynnig allgymorth clir, wedi ei deilwra ac sydd yn rhagweithiol i wella ymwybyddiaeth a sut i gael mynediad i'r gwasanaethau sydd ar gael.

- **Argymhelliad 17:** Dylai'r gwasanaeth alinio'n agos iawn gyda Busnes Cymru a bod yn rhagweithiol wrth gynnwys cyflogwyr yng Nghymru wrth lunio darpariaeth. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys gwasanaethau broceriaeth swyddi, a fyddai o fudd uniongyrchol i gyflogwyr yn ôl am eu rhan yn creu gweithleoedd iach a dylunio rhaglenni.

Atodiad

Trosolwg o Raglenni Cyflogaeth yng Nghymru (2024–25)

Mae'r atodiad hwn yn rhoi crynodeb o'r rhaglenni cyflogaeth allweddol a gafodd eu cyflenwi yng Nghymru yn ystod blwyddyn ariannol 2024-25. Mae pob cofnod yn cynnwys enw'r rhaglen, yr amcangyfrif o ddyraniad cyllid, cyllidwr a disgrifiad byr o'i diben a'r gynulleidfa darged.

Rhaglenni Llywodraeth Cymru

Rhaglen	Amcangyfrif Cyllid	Cyllidwr	Disgrifiad
Cymunedau am Waith+	£16.83 miliwn	Llywodraeth Cymru	Cymorth cyflogadwyedd ar gyfer y bobl sydd bellaf o'r farchnad lafur, yn cynnwys y rhai gyda rhwystrau cymhleth.
Cyflogadwyedd yn cynnwys y Warrant i Bobl Ifanc	£103.50 miliwn	Llywodraeth Cymru	Cymorth ar gyfer pobl ifanc 16-24 oed, yn cynnwys hyfforddiant, profiad gwaith a help i chwilio am swydd.
Rhaglen Sgiliau Hyblyg	£1.30 miliwn	Llywodraeth Cymru	Cymorth cynyddu sgiliau i gyflogwyr sy'n ymateb i newid mewn anghenion busnes.
Twf Swyddi Cymru+	£29.14 miliwn	Llywodraeth Cymru	Hyfforddiant a phrofiad gwaith ar gyfer pobl ifanc heb fod mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET).
ReAct+	£3.13 miliwn	Llywodraeth Cymru	Cymorth i unigolion y cafodd eu swyddi eu dileu, yn cynnwys ailhyfforddi a chymorth chwilio am swydd.
Sgiliau ac addsg oedolion	£213.22 miliwn	Llywodraeth Cymru	Mae hyn yn cynnwys cyllid Addysg Bellach ran-amser, Dysgu Oedolion yn y Gymuned awdurdodau lleol a chyllid prentisiaethau.

Rhaglenni Llywodraeth y DU / Adran Gwaith a Phensiynau

Rhaglen	Amcangyfrif Cyllid	Cyllidwr	Disgrifiad
Restart	£23.30 miliwn	Adran Gwaith a Phensiynau	Cymorth cyflogaeth dwys ar gyfer hawlwyr Credyd Cynhwysol a fu allan o waith am 12+ mis.
Restart Extension	£16.45 miliwn	Adran Gwaith a Phensiynau	Parhad y rhaglen Restart ar gyfer pobl a fu'n ddiwaith am gyfnod hir.
Cymorth Cyflogaeth Dwys wedi'i Bersonoli (IPES)	£0.44 miliwn	Adran Gwaith a Phensiynau	Cymorth wedi ei deilwra ar gyfer pobl anabl gydag anghenion cymhleth i symud i waith.
Lleoliadau Gwaith Gorfodol	£1.72 miliwn	Adran Gwaith a Phensiynau	Lleoliadau gwaith tymor byr ar gyfer hawlwyr budd-daliadau, yn aml yn gysylltiedig ag amodau.
Cyflogaeth Anabledd: Rolau Galluogi	£1.45 miliwn	Adran Gwaith a Phensiynau	Cefnogi cyflogwyr i greu rolau cynhwysol ar gyfer pobl anabl.
Mesurau Cymorth Cyflogaeth Anabledd	£4.60 miliwn	Adran Gwaith a Phensiynau	Cynlluniau i wella deilliannau cyflogaeth ar gyfer pobl anabl.

Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU (UKSPF)

Rhaglen	Amcangyfrif Cyllid	Cyllidwr	Disgrifiad
UKSPF (Craidd)	£88.01 miliwn	Llywodraeth y DU	Rhaglen dan arweiniad awdurdodau lleol sy'n cefnogi cyflogaeth, sgiliau a datblygu cymunedol.
Lluosi	£6.46 miliwn	Llywodraeth y DU	Cymorth rhifedd oedolion i bobl gyda sgiliau isel mewn mathemateg, yn aml wedi cysylltu gyda chyflogadwyedd.

Cymorth Cyflogaeth Cysylltiedig ag Iechyd

Rhaglen	Amcangyfrif Cyllid	Cyllidwr	Disgrifiad
Cymru Iach ar Waith	£0.10 miliwn	Iechyd Cyhoeddus Cymru	Cyngor iechyd galwedigaethol i helpu pobl aros mewn gwaith.
Gwasanaeth Cymorth Mewn Gwaith	£4.65 miliwn	GIG Cymru	Cymorth gyda iechyd meddwl a llesiant i bobl a gaiff ei cyflogi.
Gwasanaeth Cymorth Allan o Waith	£5.10 miliwn	GIG Cymru	Cymorth cysylltiedig ag iechyd ar gyfer unigolion diwaith i'w helpu i ddychwelyd i waith.