

Cardiff and Vale College  
Coleg Caerdydd a'r Fro



# Arolwg Sgiliau CBaCh 2017

## Adroddiad Terfynol

Paratowyd ar gyfer: Partneriaeth Sgiliau Ranbarthol De Ddwyrain Cymru (LSKIP) Sicrhawyd gan: Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC)  
Cyflawnwyd gan: Coleg Caerdydd a'r Fro (CCAF)

Awduron yr Adroddiad: James Scorey Yr Athro Dylan Jones-Evans OBE

Mehafin 2017

**Inspirational.**  
**Ysbrydoledig.**

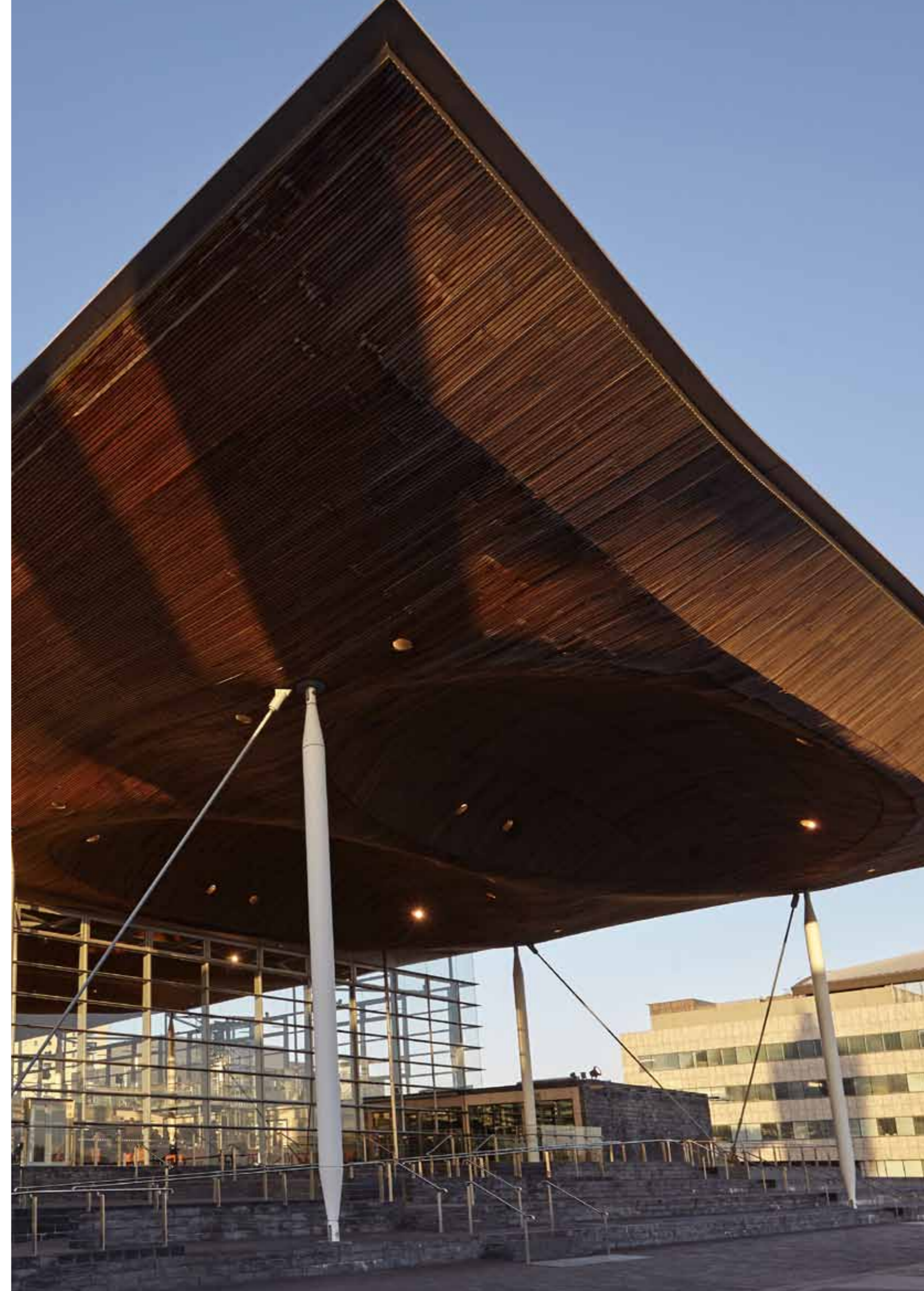
**Inclusive.**  
**Cynhwysol.**

**Influential.**  
**Dylanwadol.**

[www.cardiffandvalecollege.ac.uk](http://www.cardiffandvalecollege.ac.uk)

# Cynnwys

Crynodeb Gweithredol	04
Cyflwyniad	07
Methodoleg	08
Crynodeb o'r Ymateb	10
Canlyniadau a Dadansoddiad	12
Bylchau sgiliau ymhlith cyflogeion presennol	13
Prinder sgiliau a materion recriwtio ar gyfer cyflogeion newydd	16
Defnyddio sgiliau a chymwysterau cyflogeion	20
Materion recriwtio yn y dyfodol a phrinder sgiliau	22
Darparwyr hyfforddiant a sgiliau	24
Prentisiaethau	28
Sbardunau newid allweddol	30
Casgliad	34





# Crynodeb Gweithredol

Mae'r adroddiad yn cofnodi canfyddiadau allweddol Arolwg Sgiliau CBaCh 2017 a gwblhawyd gan Goleg Caerdydd a'r Fro, gyda chefnogaeth yr Athro Dylan Jones-Evans OBE. Nod y prosiect oedd cwblhau astudiaeth ansoddol a chael gwybodaeth gyfoethog am anghenion sgiliau CBaCh ar draws sectorau blaenoriaeth, fel y nodir gan Bartneriaeth Sgiliau Ranbarthol De Ddwyrain Cymru.

Sgiliau Ranbarthol De Ddwyrain Cymru. Y ffocws oedd edrych ar yr anghenion yn y dyfodol a'r bylchau a'r prinder sgiliau presennol, gan ddod â galw, cyflenwad a sbardunau newid allweddol at ei gilydd.

Mae dadansoddi'r canfyddiadau wedi arwain at nifer o argymhellion a galw am weithredu i'w hystyried fel rhan o'r Cynllun Cyflogaeth a Sgiliau nesaf.



## Dyma gasgliadau'r ymchwil:



Bydd **Technoleg Ddigidol** yn cael effaith fawr wrth i dechnolegau newydd gael eu mabwysiadu a newid modelau busnes presennol. Ceir gofyniad traws-sector am sicrhau bod gan gyflogwyr sgiliau digidol sylfaenol a rhai sgiliau mewn meysydd arbenigol, fel seibr ddiogelwch a data mawr.



Mae **Sgiliau Hanfodol/Meddal**<sup>1</sup> yn bwysig i bob sefydliad heb ystyried maint na sector a dyma rôl y cyflogwr a'r system addysg, yn enwedig colegau a phrifysgolion, i sicrhau bod gweithwyr y dyfodol yn bodloni anghenion cyflogwyr.



Mae **Arweinyddiaeth a Rheolaeth** yn ofyniad hyfforddi nodedig i'r staff presennol, gyda thueddiad ar draws sectorau i hybu o'r tu mewn i'r sefydliad yn seiliedig ar brofiad a chymhwysedd technegol.



Nid yw'r **laith Gymraeg** yn fater ar gyfer y rhan fwyaf o gwmnïau ond mae nifer bach yn ei gweld fel elfen sy'n creu mantais gystadleuol ac yn ofynnol ar gyfer cyfleoedd caffael y sector cyhoeddus.



Mae **Gweithlu'n Heneiddio** yn her lle mae staff profiadol, sgiliedig ar gyflog da'n gadael y farchnad yn gynnar heb fawr o gynllunio olyniaeth na chyflenwad o dalent yn eu lle.



Mae **Prosiectau Seilwaith** wedi'u nodi a phryderon wedi'u codi am allu i ymateb a manteisio ar y prosiectau hyn, a'r bygythiad o staff cyflogedig yn cael eu denu at gyflogau uwch mewn cwmnïau eraill.



Mae cyfleoedd **Prentisiaeth** yn bodoli i ddiwallu gofynion sgiliau mewn sectorau fel gwasanaethau ariannol a phroffesiynol a Digidol/TGCh ac mewn galwedigaethau sy'n rhychwantu sectorau, gan gynnwys gweinyddu a rheoli.



Mae **cydweithredu rhwng Diwydiant ac Addysg** yn allweddol i gefnogi newid a sicrhau bod y cyflenwad o weithlu'n diwallu anghenion busnes a bod pobl ifanc yn ymwybodol o gyfleoedd a llwybrau gyrfaol at gyflogaeth mewn sectorau fel gweithgynhyrchu ac adeiladu. Mae cydweithredu â'r sector addysg yn eithriadol bwysig; rhaid i golegau lleol, darparwyr hyfforddiant a phrifysgolion ddeall ac ymateb i anghenion busnes gyda rhaglenni pwrpasol a theilwredig sy'n diwallu gofynion sgiliau'r presennol a'r dyfodol.

1. Mae Sgiliau Hanfodol gan drafod â chyflogwyr fel rheol yn cynnwys sbectwm o sgiliau llythrennedd, rhifedd, digidol, cyflogadwyedd a meddal (gan gynnwys arwain, gwneud penderfyniadau, ethig gwaith, hyder, datrys problemau, cyfathrebu, prosiect a gwaith tîm) sy'n cael eu hystyried o bwysigrwydd mawr ac yn drosglwyddadwy ar draws pob sector. Mae'n bwysig nodi bod hyn yn wahanol i'r dehongliad traddodiadol o Sgiliau Hanfodol, yn enwedig yn y sector addysg.





# Cyflwyniad

Mae Coleg Caerdydd a'r Fro (CCAF) yn falch o gyflwyno canfyddiadau'r Arolwg Sgiliau CBaCh a gyflwynir ar ran Partneriaeth Sgiliau Ranbarthol De Ddwyrain Cymru, LSKIP, a'i chaffael drwy gyfrwng Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru. .

Fel coleg, ein cenhadaeth yw darparu addysg a hyfforddiant o ansawdd uchel, canlyniadau eithriadol, pobl sgiliedig a chyflogadwy, profiad rhagorol i gwsmeriaid, twf busnes arloesol a buddsoddiad parhaus sy'n cefnogi cymunedau ffyniannus ac economi lwyddiannus. Ein gweledigaeth yw bod yn fusnes addysgol blaenllaw. Mae gweithio a bod yn bartneriaid gyda chyflogwyr a rhanddeiliaid o bob cwr o Dde Ddwyrain Cymru a thu hwnt yn allweddol i'n llwyddiant. Mae ein dull o weithredu'n seiliedig ar ymchwil a gwybodaeth am y farchnad lafur, a ddefnyddir i wneud penderfyniadau seiliedig ar dystiolaeth. Yn 2016, ffurfiwyd partneriaeth gennym â Phrifysgol De Cymru er mwyn cyflwyno'r 'Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Mawr' yn llwyddiannus ac mae'n bleser cael arwain a chyflwyno Arolwg Sgiliau CBaCh 2017.

Mae astudiaeth ansoddol wedi cael ei chwblhau, gan dargedu Cyflogwyr Bach a Chanolig (CBaCh) er mwyn deall yr anghenion am sgiliau presennol y gweithlu a'r sgiliau yn y dyfodol, y ddarpariaeth hyfforddi bresennol a'r cyflenwad o hyfforddiant. Y gobaith yw y bydd

yr astudiaeth yn cefnogi LSKIP i greu dull o weithredu 'Mittelstand'<sup>2</sup>. Mae deall anghenion CBaCh ar draws y deg awdurdod lleol yn Ne Ddwyrain Cymru'n bwysig a bydd yr adroddiad hwn yn helpu fel sail i bolisiâu a darpariaethau sgiliau yn y dyfodol. Mae ffocws ansoddol wedi rhoi gwybodaeth fanwl am anghenion CBaCh ac mae'n darparu haen arall i wella'r ymchwil presennol sy'n feintiol ei natur, ac adroddiadau eraill sy'n cynnig gwybodaeth am anghenion sgiliau yn y dyfodol.

Mae'r ymchwil wedi cael ei wneud dros gyfnod dwys o 12 wythnos, o fis Chwefror i fis Ebrill 2017, gyda mwyafrif helaeth yr ymchwil maes yn cael ei gwblhau ym mis Mawrth. Mae'r prosiect wedi elwa o gefnogaeth yr Athro Dylan Jones-Evans OBE, sydd wedi cyflawni rôl yr Arweinydd Academaidd ac Awdur yr Adroddiad, gan weithio'n agos â thîm y prosiect yn CCAF.

Mae tîm y prosiect wedi cwblhau 46 o gyfweiliadau ar draws y sectorau blaenoriaeth allweddol yn ystod y cyfnod ac wedi cynnal digwyddiad Fforwm yr Arolwg Sgiliau CBaCh, ac ymgynghorwyd â chyfanswm o 55 o gwmnïau unigryw fel rhan o'r broses.

Mae mwy na 4,000 o unigolion wedi cymryd rhan yn ystod yr ymgyrch.

Hoffem ddiolch yn ddiwyll iawn i'r Athro Dylan Jones-Evans OBE am ei rôl yn cefnogi rhoi'r prosiect hwn ar waith a'r adroddiad terfynol a diolch hefyd i bartneriaid ar draws rhwydwaith LSKIP am eu cefnogaeth i'r prosiect. Yn olaf, hoffem ddiolch i'r holl gyflogwyr sydd wedi bod yn rhan o'r broses hon; mae amser gwerthfawr wedi cael ei fuddsoddi mewn rhannu gwybodaeth gyfoethog a defnyddiol sydd wedi darparu'r sylfaen ar gyfer yr adroddiad hwn.

Mae'r adroddiad yn cynnwys nifer o argymhellion ac yn galw am weithredu ac rydym yn edrych ymlaen at weithio gyda phartneriaid i gyflawni'r rhain a gwneud byd o wahaniaeth i ddarparu a chefnogi twf ledled Prifddinas-ranbarth Caerdydd drwy ddiwallu anghenion CBaCh.

**James Scorey**

**Arweinydd Prosiect yr Arolwg Sgiliau CBaCh (Coleg Caerdydd a'r Fro)**

2. Diffiniad gwaith LSKIP: Mae Mittelstand yn grŵp o gwmnïau daearyddol sydd â'u ffocws ar entrepreneuriaeth a thwf sy'n gallu manteisio ar sgiliau a rennir a chadwyn gynhyrchu (gyflenwi) sy'n rhyngblethu gan ddatblygu dulliau arloesol o wella ar gyfer y tymor hir. Mae cwmnïau'n cael eu cysylltu gan ddi-ddordebau cyffredin, yn cydweithredu'n barod ac maent yn cael cefnogaeth gan sefydliadau academaidd a darparwyr hyfforddiant lleol yn ogystal â chynnig sgiliau cyflogaeth a gwasanaeth hyfforddi sy'n rhyngblethu hyd at allu ymchwil lefel uchel a darparu gweithlu sydd â lefel uchel o sgiliau. Mae cryfder Mittelstand yn codi o'r ffocws ar arbenigedd penodol – bod y gorau, peidio â sefyll yn llonydd, arloesi a throi eu llwyddiant yn ôl iddynt hwy eu hunain (economi gylch – sgiliau cylch) a cheisio gwerthu'r cryfder hwnnw dramor (nid y cwmni).

# Methodoleg

Seiliwyd y fethodoleg ymchwil ar ddull cadarn o weithredu a ddefnyddiwyd yn 2016 ar gyfer prosiect Arolwg Sgiliau Cyflogwyr Mawr ac mae wedi cynnwys y gwersi a ddysgwyd i helpu gyda dylunio'r cwestiynau, dadansoddi ac adrodd yn ôl ar ddata.

Cytunwyd ar gwmpas y prosiect gan ymgynghori â LSKIP:

## Amrywiad

## Terfynau y Cytunwyd Arnynt

## Maint y Cyflogwr

- Cyflogwyr bach (10-49 o gyflogeion)
- Cyflogwyr canolig (50 – 249 o gyflogeion)

## Ffocws y Sector

- Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch
- Adeiladu
- Gwasanaethau Ariannol a Phroffesiynol
- TGCh/Digidol (fel thema drawsbynciol)
- Mae'r Economi Sylfaenol Ddynol yn cynnwys Addysg, Gwasanaethau Iechyd a Gofal Cymdeithasol

## Lleoliad y Cwmni

- Cynrychiolaeth a lledaeniad y ffactorau allweddol ar draws y 10 awdurdod lleol yn Ne Ddwyrain Cymru

## Rôl

- Uwch gyfarwyddwr / gwneud penderfyniadau ar lefel uwch



## Dylunio'r Ymchwil

i. Yr holiadur wedi'i gynllunio gan ymgynghori â'r Arweinydd Academaidd a'i gytuno gyda rhwydwaith LSKIP a'r adolygiadau wedi'u cynnwys. Cytunwyd i ganolbwyntio ar saith maes y cwestiynau allweddol gyda nifer o ysgogiadau y cytunwyd arnynt i hwyluso trafodaeth,

ii. Ffocws ansoddol wedi'i gynnal drwy gyfrwng cyfweiliad wyneb yn wyneb, ar amser ac mewn lle oedd yn gyfleus i'r sawl oedd yn cael ei gyfweled. Y cyfweiliadau'n lled-strwythuredig fel bod lle i themâu ddod i'r amlwg ar gyfer eu hadolygu a'u harchwilio.

iii. Gofynnwyd i'r cyfranogwyr i gyd ddarllen y protocol ymchwil a llofnodi ffurflen ganiatâd. Recordiwyd mwyafrif y cyfweiliadau.

iv. Casglwyd gwybodaeth am y cwmni a demograffeg cyn dechrau'r cyfweiliad.

v. Trefnwyd y cyfweiliadau i bara dim mwy nag awr.

vi. Crëwyd cyfres ddata'r cwmni yn unol â therfynau y cytunwyd arnynt a chyfathrebwyd y prosiect drwy gyfrwng rhwydwaith helaeth i sicrhau cymaint o gyfraniad â phosib.

vii. Cofnodwyd crynodeb o'r pwyntiau allweddol o'r drafodaeth yn erbyn y saith cwestiwn allweddol.

viii. Bydd yr holl ddata gaiff eu casglu'n cael eu cadw ar gyfer dadansoddi a byddant yn parhau'n gyfrinachol. CLILC fydd perchennog y data.

ix. Cytunwyd i gwblhau isafswm o 8 cyfweiliad ar gyfer pob un o'r pum sector blaenoriaeth allweddol.

## Dadansoddi

i. Cynhaliwyd dadansoddiad thematig o ddata ansoddol i adolygu'r saith cwestiwn allweddol ac i ystyried o dan dair thema allweddol (galw; cyflenwad; sbardunau newid).

ii. Cyflwynwyd crynodeb o'r canfyddiadau i grŵp ymgysylltu bach, gyda sesiwn adborth wedi'i hwyluso i astudio'r themâu allweddol.

iii. Dadansoddiad manwl i gynnwys yr adlewyrchu yn ôl sector a daearyddiaeth gan ystyried gofynion tymor byr, canolig a hir.

iv. Yr adroddiad terfynol i gynnwys yr argymhellion o'r ymchwil.

## Rheoli'r Prosiect

i. Cytuno ar gynllun y prosiect a'r cerrig milltir allweddol gyda'r LSKIP.

ii. Adroddiadau cynnydd interim wedi'u darparu i gofnodi cyflawni.

iii. Cyfarfodydd a thrafodaethau prosiect wedi'u cynnal i adolygu cynnydd.



# Crynodeb o'r Ymateb



## Maint y Cyflogwr (Uned Leol)

Maint y Cyflogwr	#	%
Canolig	23	50 %
Bach	18	39%
Mawr	1	2%
Micro	4	9%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>46</b>	<b>100 %</b>

## Ffocws y Sector

Sector Blaenoriaeth	#	%
Deunyddiau a Gweithgynhyrchu Uwch	8	17%
Adeiladu	11	24%
Gwasanaethau Ariannol a Phroffesiynol	10	22%
Economi Sylfaenol Ddynol	8	17%
TGCh/Digidol	9	20%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>46</b>	<b>100 %</b>

## Lleoliad y Cwmni

Awdurdod Lleol	#	%
Blaenau Gwent	4	9%
Pen-y-bont ar Ogwr	2	4%
Caerffili	3	7%
Caerdydd	20	43%
Merthyr Tudful	1	2%
Sir Fynwy	3	7%
Casnewydd	5	11%
Rhondda Cynon Taf	4	9%
Torfaen	2	4%
Bro Morgannwg	2	4%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>46</b>	<b>100 %</b>

## Rôl

Swydd	#	%
Prif Weithredwr/Cyfarwyddwr Rheoli/Perchennog	14	30.4%
Cyfarwyddwr/Pennaeth	14	30.4%
Rheolwr	14	30.4%
Arall	4	8.7%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>46</b>	<b>100 %</b>

# Canlyniadau a Dadansoddiad



## 1. Bylchau sgiliau ymhlith cyflogeion presennol

Mae'r adran hon yn canolbwyntio y bylchau sgiliau a brofir ymhlith staff presennol y sefydliadau a ymatebodd.

**Bydd yn ceisio deall nifer o faterion allweddol, gan gynnwys y canlynol:**

- Pam mae'r bylchau sgiliau hyn yn bodoli yn y sefydliadau
- Prif achosion y bylchau sgiliau hyn
- Yr effaith mae'r bylchau sgiliau hyn yn ei chael ar sefydliadau
- Pa gyfresi sgiliau / galwedigaethau arbenigol sydd eu hangen ar hyn o bryd
- Y sgiliau sydd angen eu gwella ymhlith staff sydd â bylchau sgiliau
- Beth sy'n cael ei wneud i oresgyn bylchau sgiliau

Bydd hefyd yn ystyried a oes bylchau sgiliau mewn meysydd fel arweinyddiaeth a rheolaeth, digidol a'r iaith Gymraeg a phwysigrwydd y meysydd hyn i'r busnes. Hefyd bydd yn edrych ar ffocws mewnol y sefydliad ar ddatblygu sgiliau o ran y swyddogaeth adnoddau dynol (AD), strategaeth datblygu gweithlu a chynllunio olyniaeth.

Yn ôl yr ymatebion yn y cyfweiliadau, roedd barn gymysg am fylchau sgiliau ymhlith y staff presennol yn y busnes. Roedd mwyafrif y sefydliadau wedi nodi bylchau sgiliau yn eu gweithrediadau, ond roedd lleiafrif sylweddol yn fodlon gyda'r sefyllfa sgiliau bresennol yn eu sefydliad.

### Sgiliau Digidol

O ran sgiliau digidol, nid yw prinder cyflogeion cymwys yn gyfyngedig i'r sector TGCh a digidol, er bod hwn yn amrywio yn ôl diwydiant. Yn wir, mae gan ddyfodiad datblygiadau fel data mawr, seibr ddiogelwch a gwybodaeth artiffisial rôl enfawr i'w chwarae mewn gwella'r ddarpariaeth o wasanaethau i'r holl gwmnïau, er bod diffyg sgiliau yn yr holl feysydd hyn.

Yn y busnesau hynny sy'n gweithredu yn y sector economi sylfaenol ddynol, mae'r rhan fwyaf o'r galw am sgiliau digidol mewn perthynas â gwella sgiliau aelodau hŷn o staff, yn enwedig mewn meysydd sylfaenol fel rhaglenni Microsoft.

Er bod y digidol wedi cael ei groesawu i raddau helaeth yn y sector deunyddiau a gweithgynhyrchu uwch, mae mwy o ddibyniaeth ar roi contractau i sefydliadau arbenigol mewn meysydd fel datblygu meddalwedd, cynnal a chadw systemau a rhaglenni. I'r gwrthwyneb, mae cwmnïau yn y sector adeiladu wedi buddsoddi'n sylweddol yn y maes hwn, yn bennaf oherwydd anogaeth gan lywodraeth y DU i ddefnyddio Modelu Gwybodaeth Adeiladu (MGA). Mae'r buddsoddiad hwn yn cael ei ystyried fel mesur diogelu ar gyfer angen a ddisgwyllir yn y dyfodol. O ran gwella sgiliau, nid yw'r rhan fwyaf o'r gofynion yn ymwneud â defnydd technegol o'r digidol, ond mewn meysydd fel cyfryngau cymdeithasol a gweinyddu. Hefyd, mae cleientiaid yn y diwydiant adeiladu'n gofyn am ddiweddariadau am brosiectau ar ddyfeisiadau tabled, sy'n her ar unwaith i weithwyr safle hŷn sydd wedi bod yn y diwydiant drwy gydol eu bywydau ac yn amharod i ddysgu sgiliau 'digidol' newydd wrth nesáu at ymddeoliad.

Mae'r gofyniad mwyaf yn ôl pob tebyg o ran sgiliau digidol a TGCh ymhlith y gweithlu presennol ym maes gwasanaethau ariannol a phroffesiynol. Mae hyn yn cynnwys (a) cael sgiliau TG mewnol ar lefel uwch i alluogi gwneud gwaith technegol dyfnach gyda meddalwedd a gwneud y defnydd gorau posib o bensaernïaeth TG gyfredol; (b) rheoli rhwydweithiau a diogelwch, ac; (c) cyfresi sgiliau penodol ar gyfer swyddi fel arbenigwyr cyfryngau cymdeithasol, crewyr cynnwys ac awduron datganiadau i'r wasg.

Gall y diffyg sgiliau digidol hwn ymhlith cyflogion fod yn fater perthnasol i genhedlaeth, yn enwedig os oes lefel isel o newid yn y staff, a sgiliau digidol yn brin ymhlith yr aelodau hyn sydd wedi aros gyda'r sefydliad. Er enghraifft, cwmni cyfreithiol lle nad yw cyfreithwyr neu ymgynghorwyr yn defnyddio meddalwedd arddweud digidol, er bod hwn saith gwaith yn gyflymach na theipio. I'r gwrthwyneb, mae busnes cyfreithiol arall wedi lleihau nifer ei ysgrifenyddion cyfreithiol gan fod ei gyfreithwyr yn defnyddio meddalwedd ddigidol i wneud eu gwaith gweinyddol eu hunain yn fwy effeithlon. O gofio hyn, mae angen cynyddol am recriwtiaid ifanc sydd wedi'u hyfforddi mewn adnoddau busnes digidol i ddod drwy'r busnes.

Un ffordd o wella sgiliau'r gweithlu ehangach drwy fod yn fedrus yn ddigidol yw drwy gyfrwng hyfforddiant Sgiliau Hanfodol sy'n cynnig datblygiad llythrennedd digidol i gyflogwyr, gan sicrhau cymhwysedd mewn darparu gwasanaethau.

### Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Gwelwyd hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth fel mater allweddol i gyflogion presennol gan fwyafrif y sefydliadau, a gallai gael effaith fawr o ran eu datblygiad yn y dyfodol. Er enghraifft, byddai cael mwy o arweinwyr yn rhai o'r sefydliadau'n rhyddhau'r cyfarwyddwr rheoli i wneud pethau eraill ac felly'n helpu gyda thwf y busnes. Gweithredir hyn ar draws pob diwydiant, er roedd gofynion penodol gan bob sector. Er enghraifft, roedd un cwmni cyfreithiol yn teimlo bod sgiliau arweinyddiaeth a rheolaeth yn bwysig ond nid oeddent wedi cael eu cynnig yn draddodiadol, gan fod datblygiad proffesiynol parhaus cyfreithiol yn cael blaenoriaeth. O gofio hyn, awgrymwyd y byddai cael 'atebion byr a sydyn' mewn arweinyddiaeth a rheolaeth, i wella sgiliau staff, yn helpu i ddod â chyfreithwyr iau drwy'r busnes. Yn yr economi sylfaenol ddynol, nododd un busnes bod bylchau sgiliau meddal mewn arweinyddiaeth a rheolaeth ymhlith y rhai oedd wedi bod yn gweithio i'r busnes am fwy na degawd, yn bennaf oherwydd eu bod yn gorffwys ar eu rhwyfau ar sail hyd eu gwasanaeth.

### Yr Iaith Gymraeg

Nid yw'r iaith Gymraeg yn cael ei gweld yn bwysig gan y rhan fwyaf o gwmnïau, gan ei bod yn cael effaith isel ar y busnes. Mae hyn yn berthnasol ar draws bob sector ac nid yw'n cael ei gweld fel rhwystr, oherwydd nid yw'r rhan fwyaf o gwmnïau'n ei defnyddio yn eu gweithrediadau busnes o ddydd i ddydd. Mae rhai eithriadau ac mae siaradwyr Cymraeg rhugl yn cael eu gweld fel mantais i fusnesau sy'n gweithio gyda Llywodraeth Cymru ac yn ymgeisio am gontractau'r sector cyhoeddus, neu'r rhai sy'n gweithredu mewn ardaloedd penodol, fel Gogledd Cymru. Ym maes gwasanaethau ariannol a phroffesiynol, mae'n ymddangos bod galw cynyddol am wasanaethau cyfreithiol cyfrwng Cymraeg ac, mewn un cwmni, mae bron i draean y timau sy'n delio â chleientiaid yn gallu gweithio drwy gyfrwng y Gymraeg. Fodd bynnag, eithriad yw hynny, nid norm, oherwydd nid yw sgiliau Cymraeg yn cael eu gweld fel ased busnes yn gyffredinol gan fwyafrif helaeth y sefydliadau a fynegodd farn, ond cefnogir staff os ydynt eisiau dysgu a siarad yr iaith.

### Cyflogion Profiadol

Cafodd bylchau sgiliau amrywiol eu datgan ar gyfer y cyflogion presennol hynny oedd eisoes wedi bod yn eu swydd am nifer o flynyddoedd. Roedd y rhain yn cynnwys yr angen am gymwysterau ffurfiol ac, mewn nifer o sectorau, tynnwyd sylw at y ffaith, oherwydd demograffeg rhywfaint o'r gweithlu, y byddai problemau wrth fynd ymlaen. Er enghraifft, ym maes adnoddau a gweithgynhyrchu uwch ac adeiladu, mae swyddi fel llafurwyr, codi strwythurau dur neu waith coed yn disgwyl i gyflogion fod ag NVQs erbyn hyn. Mae cwmnïau'n teimlo eu bod o dan anfantais o ganlyniad, gyda'r unigolion heb gymhwyster sydd wedi bod yn gwneud y gwaith ers 20 mlynedd yn teimlo'n sydyn eu bod angen dangos eu cymhwysedd.

### Swyddogaeth AD

Er mawr syndod, ychydig iawn o'r cwmnïau a ymatebodd grybwyllodd bwysigrwydd rheoli adnoddau dynol yn y sefydliad, gyda nifer sylweddol yn rhoi'r swyddogaeth hon allan ar gontract i sefydliadau eraill. Dim ond lleiafrif bychan sydd â strategaeth datblygu gweithlu sy'n cael ei gweithredu ar hyn o bryd ond roedd gan rai sydd â gofynion cyfreithiol (fel adeiladu) gynllun a oedd yn sicrhau bod sgiliau gweithwyr yn cael eu hadnwyddu bob 18 mis. Hefyd roedd gan gwmnïau gwasanaethau ariannol a phroffesiynol swyddogaethau adnoddau dynol cryfach na'r sectorau eraill.

### Dadansoddiad Sectoraidd

Yn y sector adnoddau a gweithgynhyrchu uwch, mae'r rhan fwyaf o gwmnïau'n cael anawsterau gyda sgiliau technegol (yn enwedig mewn swyddi arbenigol fel Gosodwyr CNC, Systemau AutoCAD a Rhaglenni) ond maent yn canolbwyntio ar roi sylw i'r bylchau hyn drwy gyfrwng hyfforddiant mewnol dwys wrth i dechnoleg newid neu, yn ôl yr angen, drwy hybu staff presennol a dod â recriwtiaid newydd sydd â'r sgiliau gofynnol i mewn. Roedd o leiaf un busnes gweithgynhyrchu'n poeni y gallai cael staff heb y sgiliau gofynnol gael effaith niweidiol ar eu twf yn y dyfodol. Er bod cwmnïau sy'n dweud nad oes ganddynt unrhyw fylchau sgiliau ar hyn o bryd, gallai hyn newid yn y dyfodol ac, i ddelio â hyn, eu nod yw gwella sgiliau'r cyflogion presennol drwy hyfforddiant mewnol, a fydd yn galluogi rhywfaint o symud swyddi yn y sefydliad, os oes angen, e.e. o gynhyrchu i swydd yn delio â chwsmeriaid.

Yn y diwydiant adeiladu, roedd yn ymddangos fel pe bai llai o broblem gyda sgiliau ymhlith y gweithlu presennol, gyda ffocws yn bennaf ar wella sgiliau at ddibenion deddfwriaethol h.y. staff yn cael eu hanfon ar gyrsiau byr i gael y wybodaeth ddiweddaraf am faterion fel iechyd a diogelwch. Fodd bynnag, roedd darparwyr mwy arbenigol yn y diwydiant yn cael anhawster dod o hyd i sgiliau arbenigol penodol ar gyfer eu busnes. Er enghraifft, soniodd un sefydliad am fylchau sgiliau technegol mewn Ecoleg; Maintfesur; Priffyrdd a Pheirianneg Fecanyddol a Thrydanol.

Er bod bylchau sgiliau ymhlith busnesau gwasanaethau ariannol, maent yn mynd ati i roi sylw i'r broblem hon gyda'u cyflogion drwy, er enghraifft, hyfforddiant gyda chyrrff masnach, gwella sgiliau mewn meysydd allweddol neu logi cyflogion wedi'u hyfforddi o sefydliadau eraill (er bydd rhai angen cefnogaeth bellach i ddatblygu'r sgiliau priodol efallai). O gofio am natur y sector a'i ffocws ar gwsmeriaid, roedd pwyslais sylweddol ar ddatblygu sgiliau meddal, yn enwedig o ran sicrhau cydbwysedd rhwng y gofyn am sgiliau personol a'r sgiliau technegol hynny sydd eu hangen fel rheol yn y diwydiant.

Yn yr economi sylfaenol ddynol, mae'r brif broblem yn ymwneud â rheoli, gyda staff wedi esblygu i'r swyddi hyn gydag amser ond heb dderbyn llawer o hyfforddiant rheoli. O ganlyniad, nid oes ganddynt y sgiliau gofynnol ar gyfer swyddi rheoli. Mae gan eraill ofynion sgiliau mwy penodol sy'n uniongyrchol gysylltiedig â'r gwaith mae eu sefydliadau yn ei wneud e.e. awdioleg, rheoliadau gwyddoniaeth bywyd ac adeiladu.

Mae diffyg sgiliau'r cyflogion presennol yn ddwysach mewn busnesau TGCh a digidol ble mae gan bron yr holl ymatebwyr fylchau penodol, nid yn unig o ran sgiliau meddalwedd ond hefyd o ran sgiliau pobl. Gallai diffyg sgiliau meddalach ymhlith cyflogion fod yn arafu twf busnesau mewn rhai cwmnïau ond un ateb oedd cyflogi unigolion o'r tu allan i Gymru er mwyn cyflwyno ffyrdd newydd o weithio. Hefyd awgrymodd un ymatebydd bod angen ymgorffori gwybodaeth sylfaenol mewn cyrsiau sgiliau cyfrifiadurol (e.e. sut mae cyfrifiadurol yn gweithio) ar lefel ysgol a choleg ac awgrymodd un arall nad oes digon o hyfforddiant mewn meysydd allweddol yn cael ei ddarparu gan y sector a sefydliadau addysgol.

**“Roedd hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth yn cael ei weld fel mater allweddol i gyflogion presennol gan fwyafrif y sefydliadau, a gallai gael effaith fawr o ran eu datblygiad yn y dyfodol.”**



**“Mae rhai sefydliadau’n ystyried recriwtio unigolion o’r tu allan i’r sector i ddelio â phrinder sgiliau.”**

## 2. Prinder sgiliau a materion recriwtio ar gyfer cyflogeion newydd

Mae’r adran hon yn canolbwyntio ar brinder sgiliau a’r problemau recriwtio mae sefydliadau’n eu hwynebu o ran cyflogeion newydd ac yn y dyfodol.

**Bydd yn ceisio deall nifer o faterion allweddol, gan gynnwys y canlynol:**

- Pam mae’r prinder hwn yn bodoli, a’r achos
- Y prif heriau sgiliau gyda recriwtiaid newydd
- Sut mae prinder sgiliau’n cael effaith ar eich busnes
- Beth sy’n cael ei wneud i oresgyn y prinder sgiliau hwn
- A yw sefydliadau’n profi prinder sgiliau mewn meysydd fel arweinyddiaeth a rheolaeth, digidol a’r iaith Gymraeg

Mae’r holl gwmnïau bron a gyfwelwyd yn cael problemau recriwtio wrth benodi aelodau newydd o staff, gyda llawer o’r rhain yn benodol i’r sectorau mae’r cwmnïau’n gweithredu ynddynt.

### Dadansoddiad Sectoraidd

Ym maes deunyddiau a gweithgynhyrchu uwch, roedd un cwmni’n cael problem gyda recriwtio unigolion gyda chefnidir mewn oergelloedd ac roedd eraill yn methu cael hyd i drydanwyr cynnal a chadw, gweithwyr i godi strwythurau dur a gweithwyr i weithredu peiriannau. Yn yr un modd, roedd cwmnïau adeiladu’n cael anhawster dod o hyd i recriwtiaid gyda’r cymwysterau priodol mewn meysydd sgiliedig fel peirianneg strwythurol neu faintfesur, yn ogystal â swyddi llai sgiliedig fel ffensio a ffabrigo.

Problem benodol arall a nodwyd ym maes adnoddau a gweithgynhyrchu uwch oedd proffil oedran y staff presennol a gyflogir. Er enghraifft, mae llawer o’r gweithredwyr Cyfrifiaduron a Reolir yn Rhifol (CNC) presennol yn eu 50au ac, oherwydd pensiynau da, bydd y cyflogeion hyn yn ymddeol ac yn gadael bwlch yn y busnes, oni bai eu bod yn recriwtio neu’n hyfforddi staff iau i gymryd lle’r gweithlu sy’n heneiddio yn y diwedd. Wrth ddelio â’r broblem hon, mae’r cwmni wedi mynd ati i weithio gyda choleg lleol i ddatblygu gweithredwyr peiriannau a chymwysterau CNC. Hefyd mae’n rhaid wrth well cynllunio olyniaeth mewn cwmnïau er mwyn cymryd lle’r gweithwyr hŷn sy’n agosáu at oedran ymddeol.

Ym maes gwasanaethau ariannol a phroffesiynol, nid swyddi gradedig yw’r broblem gymaint, ond recriwtio rheolwyr haen ganol addas. Er enghraifft, hysbysebodd un cwmni am reolwr cyfathrebu / marchnata profiadol ac, er gwaethaf cynnig cyflog uwch na’r cyfartaledd, cafwyd anawsterau gyda dod o hyd i unigolyn gyda’r holl sgiliau gofynnol.

Roedd rhai cwmnïau TGCh a digidol yn pryderu mai’r hyn oedd yn creu problemau recriwtio yn eu sector oedd diffyg diddordeb yn y pwnc mewn ysgolion, sy’n golygu nad oes gan ddisgyblion diddordeb, gan arwain at ddiffyg niferoedd ar lefel drydyddol. O ystyried hyn, mae’n bwysig bod cyrff addysgol yn gweithio gyda chwmnïau mawr, yn ogystal â chwmnïau bach arloesol, i ailddiffinio addysg yn y sector. Nodwyd hefyd ei bod yn anodd recriwtio cyflogeion gyda sgiliau datblygu meddalwedd sylfaenol yn Ne Cymru.

Mynegodd y cwmnïau TGCh a digidol bryder am argaeledd sgiliau o ran staff presennol eu sector ac mae rhai'n cael anhawster denu staff addas sydd â'r sgiliau gofynnol. Esboniodd un cwmni TGCh bach nad yw'r ffocws ar sgiliau datblygu'r we ac ieithoedd mewn graddau Gwyddoniaeth Gyfrifiadurol wedi eu helpu, oherwydd y bwlch presennol mewn gwybodaeth gyfrifiadura sylfaenol. Dywedodd y cwmnïau TGCh (Technegol) a gyfwelwyd bod egwyddorion craidd gwyddoniaeth gyfrifiadurol ac ieithoedd rhaglennu hŷn y dylid eu dysgu i'r holl fyfyrwyr gwyddoniaeth gyfrifiadurol. Y rheswm am hyn yw am eu bod yn hyfforddi sgiliau trosglwyddadwy y gellir eu rhoi ar waith gyda thechnolegau mwy modern, sy'n seiliedig ar dueddiadau, fel ddatblygu'r we neu apiau.

### Sgiliau Digidol

Mynegodd y cwmnïau bryder cyffredinol am argaeledd sgiliau digidol. Er enghraifft, nododd un cwmni bod sgiliau digidol yn hanfodol oherwydd y ddibyniaeth gynyddol ar TG a phwysigrwydd gwella sgiliau staff a recriwtio talent newydd er mwyn defnyddio technoleg yn well. Nododd cwmni arall bod llythrennedd digidol yn rhywbeth y byddent yn chwilio amdano mewn recriwtiaid newydd erbyn hyn ac, os nad yw'n bresennol, byddai'n gwella eu sgiliau os oes angen.

### Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Yn ddiddorol, ychydig iawn o'r ymatebwyr nododd yn benodol bod sgiliau arweinyddiaeth a rheolaeth yn broblem ymhlith recriwtiaid newydd i'r sefydliad, gyda phwyslais mwy ar hyfforddi staff pan maent yn y swydd.

### Yr Iaith Gymraeg

Dim ond un cwmni (gwasanaethau ariannol a phroffesiynol) oedd wedi nodi bwlch sgiliau'r iaith Gymraeg ac y bydd angen cynyddol am staff dwyieithog yn y sefydliad wrth iddo ddatblygu. Nid oedd y rhan fwyaf o'r lleill wedi mynegi'r farn hon ac nid oeddent yn ei gweld fel priodwedd bwysig mewn recriwtiaid newydd.

### Tâl

Cafodd tâl ei grybwyll gan rai cwmnïau fel rhwystr i recriwtio staff newydd addas ac maent yn cael trafferth llenwi swyddi am nad ydynt yn gallu talu cymaint â sefydliadau mwy. Hefyd, mewn cwmnïau TGCh a digidol, mae gan weithwyr iau gyda chymwysterau canolig ddisgwyliadau uchel o ran cyflog a chefnogaeth.

Wrth i gyflogau staff godi, mae cwmnïau yn awr yn gorfod talu mwy i gadw eu staff presennol. Trafododd un cwmni'r anhawster gyda dod â phobl i mewn o gwmnïau eraill oherwydd unwaith maent yn cynnig cyflog uwch i recriwt newydd, mae gweddill y staff presennol hefyd yn gofyn am godiad cyflog, gydag effeithiau negyddol ar linell waelodol y cwmni. Byddai'n well gan gwmni arall wella sgiliau'r cyflogaion presennol yn hytrach na chyflogi pobl newydd.

### Cyflenwad o Weithlu

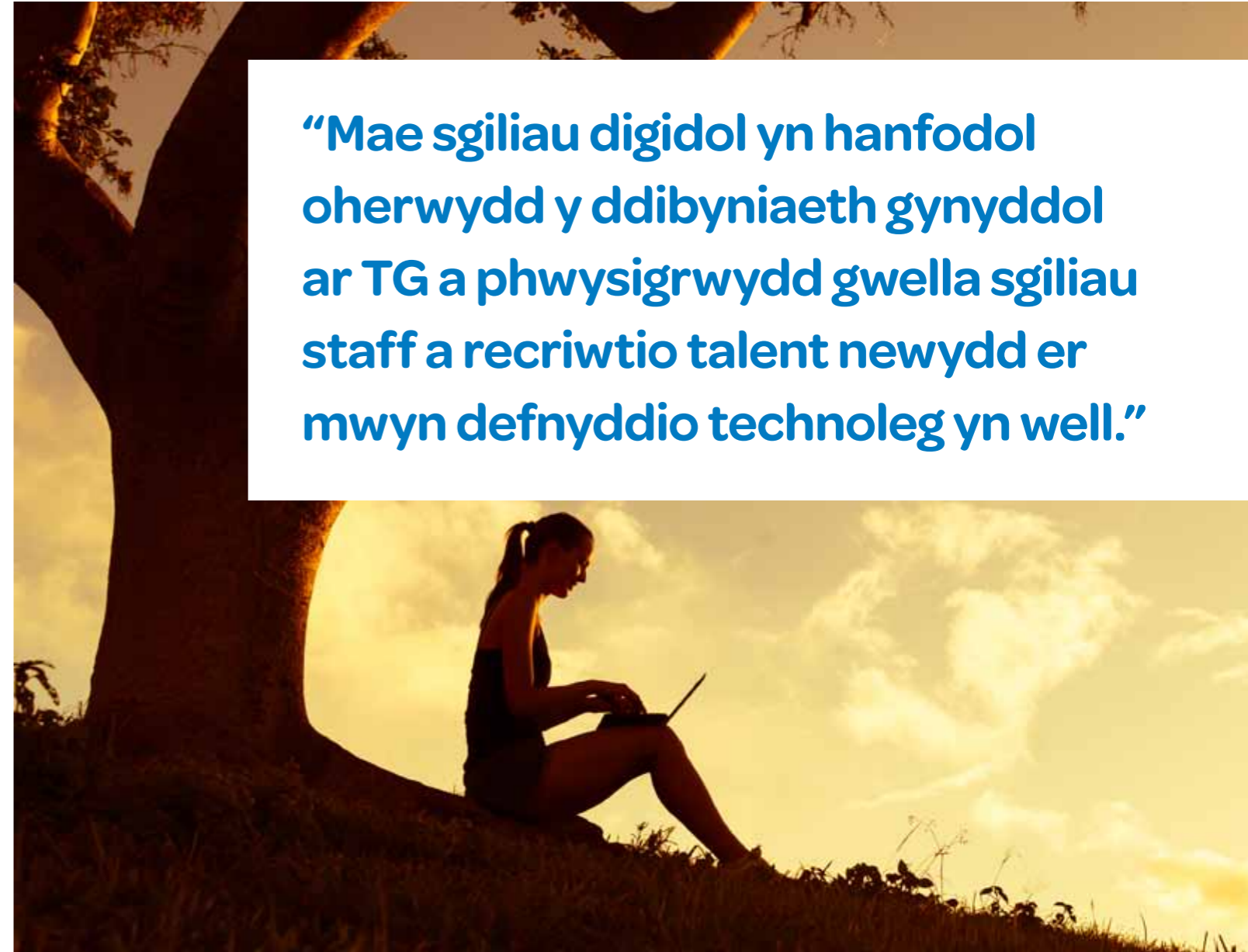
Mae rhai sefydliadau eisiau recriwtio unigolion o'r tu allan i'r sector i ddelio â phrinder sgiliau. Er enghraifft, mae un cwmni adeiladu wedi bod yn ceisio denu pobl o ddiwydiannau eraill (fel y gyfraith neu wasanaethau cwsmeriaid) gyda'r fantais ychwanegol maent yn gallu ei chynnig yn aml o ran dod â diwylliant arall i'r sefydliad.

Mae staff yn cael eu hudo gan gwmnïau eraill yn gyson ac mae'n anodd cael rhywun yn eu lle. Yn wir, mae denu talent am gyflog priodol yn broblem benodol yn y sector TGCh a digidol, oherwydd dim ond llond drwn o gwmnïau technoleg sydd y gellir penodi cyflogaion iddynt a bod y gronfa dalent yn eithaf bach. O ganlyniad, mae'r cynnydd mewn gweithio o bell yn golygu bod arbenigwyr sy'n byw yn yr ardal hon yn cael eu hudo i weithio i gwmnïau yn Llundain a derbyn cyflogau Llundain, ac mae'n anodd cystadlu â hynny.

Mae busnesau eraill sydd â phresenoldeb cenedlaethol neu ryngwladol ehangach yn defnyddio eu cronfa o weithwyr ar safleoedd eraill dramor i lenwi'r bwlch neu i recriwtio o ardaloedd pellach i ffwrdd yn y DU. Er enghraifft, mae cwmni TGCh yng Nghaerdydd wedi gorfod recriwtio person o Lithwania i lenwi un swydd beirianeg, oherwydd diffyg pobl leol â chymwysterau addas. Hefyd mae diffyg cyfreithwyr corfforaethol ac eiddo masnachol yn y farchnad leol ac mae un cwmni wedi gorfod chwilio am recriwtiaid newydd yn y maes hwn o Fryste a Llundain er mwyn dod o hyd i bobl sydd â'r sgiliau a'r profiad addas.

O ran y rhai heb unrhyw broblemau recriwtio ac sy'n llenwi'r bylchau gyda staff newydd, maent yn defnyddio asiantaethau recriwtio yn llwyddiannus neu'n datblygu rhaglenni hyfforddi perthnasol i wella sgiliau'r rhai sy'n ymuno â'r sefydliad. Mae hyn yn cynnwys rhoi recriwtiaid newydd drwy brentisiaethau crefft, eu hanfon ar gwrs deg diwrnod mewnol perthnasol i'w cyflogaeth pan maent yn ymuno, a llenwi bylchau drwy ddyrchafu ar i fyny.

**“Mae sgiliau digidol yn hanfodol oherwydd y ddibyniaeth gynyddol ar TG a phwysigrwydd gwella sgiliau staff a recriwtio talent newydd er mwyn defnyddio technoleg yn well.”**



### Cydweithredu rhwng Diwydiant ac Addysg

Roedd nifer o fusnesau'n feiriadol o wybodaeth ieuencid sy'n gadael yr ysgol a graddedigion wrth iddynt orffen eu haddysg a dod yn rhan o fyd gwaith. Awgrymodd rhai bod sgiliau mwy sylfaenol – fel rhifedd, llythrennedd a chyfathrebu – yn ddiffygiol gan rai ymgeiswyr posib am swyddi yn eu sefydliadau.

Hefyd roedd un ymatebydd yn feiriadol o'r diffyg trafod rhwng diwydiant ac addysg drydyddol, sy'n arwain at lefel isel o ddealltwriaeth o anghenion busnesau gan golegau a phrifysgolion lleol. Mae hyn wedyn yn arwain

at ddiffyg diddordeb gan golegau mewn rhai meysydd a chysiau'n cael eu diddymu er bod angen hyfforddiant mewn cwmnïau. Mae hyn wedyn yn cael effaith ar allu cystadleuol oherwydd nid oes talent newydd yn dod i'r amlwg i gymryd lle gweithlu sy'n heneiddio.

Un her benodol arall a nodwyd yw diffyg dealltwriaeth ieuencid sy'n gadael yr ysgol a graddedigion o sectorau allweddol fel adnoddau a gweithgynhyrchu uwch ac adeiladu a methiant i wneud swyddi yn y sectorau hyn mor atyniadol â'r rhai a geir mewn diwydiannau eraill.



### 3. Defnyddio sgiliau a chymwysterau cyflogeion

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddefnyddio sgiliau a chymwysterau yn y sefydliadau a ymatebodd.

#### Bydd yn ceisio deall nifer o faterion allweddol, gan gynnwys y canlynol:

- Tanddefnyddio sgiliau a lle mae hyn amlycaf
- Y prif resymau dros hyn ac a fydd hyn yn newid yn y dyfodol
- A fyddai sefydliadau'n elwa o ddefnyddio'r sgiliau/cymwysterau hyn sy'n cael eu tanddefnyddio

Dyweddodd mwyafrif yr ymatebwyr ar draws yr holl sectorau eu bod, ar hyn o bryd, yn gwneud defnydd llawn o sgiliau a chymwysterau eu cyflogeion, ond mae adlewyrchu mewn meysydd eraill yn yr adroddiad yn nodi bod cyflogwyr yn gwneud ymdrech i wneud gwell defnydd o gyfresi sgiliau i ddiwallu anghenion busnes. Nodir yn gyffredinol bod defnyddio sgiliau, a gwneud defnydd o sgiliau trosglwyddadwy, yn cael effaith bositif ar gadw a chefnogi staff i greu gyrfa yn y busnes.

#### Dadansoddiad Sectoraidd

Ym maes deunyddiau a gweithgynhyrchu uwch, dywedodd cwmni weldio bod y staff yn cael eu hyfforddi yn y maes hwn ac mae'r cwmni'n defnyddio'r profiad hwnnw'n effeithiol. Mae busnes arall yn nodi eu bod yn recriwtio i swyddi'n seiliedig ar brofiad technegol, ond byddant yn gwella sgiliau'r staff presennol i roi sylw i'r gofyniad hwn os nad oes recriwtiaid addas.

Ym maes gwasanaethau ariannol a phroffesiynol, roedd un busnes yn annog unigolion i ddefnyddio eu potensial i'r eithaf. Fodd bynnag, roedd busnes arall wedi penodi 'rheolwr talent a datblygu' i sicrhau bod adolygiadau personol yn fanylach ac yn cyd-fynd yn well â llwybrau gyrfaol, ac felly'n gwarchod rhag unrhyw gyfleoedd a gollir i ddefnyddio a datblygu sgiliau staff.

Mae'r rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn yr economi sylfaenol ddynol eisiau manteisio i'r eithaf ar brofiad ac arbenigedd eu staff. Mae un cyflogwr yn mynd mor bell â dweud bod gan gyflogwr ddyletswydd i ddatblygu ei bobl i gyrraedd a chyflawni ei botensial ac mai'r her fwyaf yw deall sgiliau posib ei staff. Mae un arall yn credu mewn datblygu a chefnogi staff a'r rhai sydd eisiau bod yn arweinwyr gyda hyfforddiant ILM, fel eu bod yn gallu llenwi swydd y rheolwr pan mae ar wyliau neu'n sâl. Mae gwneud hyn yn arwain at broses haws i roi rhywun yn y swydd yn y dyfodol, gan eu bod wedi cael amser eisoes yn y rôl honno ac yn ymwybodol o'r rôl a beth sydd ei angen.

Ym maes TGCh a digidol, y pryder mwyaf yw bod gan rai staff gyfresi sgiliau sy'n golygu eu bod, mwy na thebyg, yn rhy gymwys i'w swyddi. Er gwaethaf hyn, ceir sefydliadau sy'n credu y gallent wneud mwy gyda photensial eu staff, yn enwedig mewn gwasanaethau ariannol a phroffesiynol. Dywedodd un cwmni yn y sector hwn bod diffyg ymwybyddiaeth yn gyffredinol o sgiliau'r tîm ac mae sgysiaid gyda staff wedi datgelu sgiliau y gellid eu defnyddio mewn timau eraill. Nodwyd hefyd bod gan y rhai sy'n cael eu cyflogi raddau nad ydynt o angenrheidrwydd yn eu defnyddio yn eu rôl, er bod y cwmni'n annog y bobl hyn i gyfrannu at y busnes drwy gyfrwng eu prosiectau eu hunain.

Mae hyn wedi arwain at y sefydliad yn ceisio deall beth mae pob cyflogai'n gallu ei wneud ac wedyn defnyddio'r sgiliau hynny i gael y gorau ganddynt.

Mewn sectorau eraill, ceir strategaethau amrywiol i sicrhau bod staff yn cael eu defnyddio'n llawn hyd eithaf eu gallu mewn gwahanol sefydliadau. Mae hyn yn cynnwys helpu staff i ddatblygu gyrfa'n seiliedig ar sgiliau fel bod eu swydd yn cael ei siapio yn y ffordd iawn, ac asesu'n rheolaidd beth mae pob cyflogai'n gallu ei wneud, a defnyddio'r sgiliau hyn yn effeithiol.

#### Defnyddio Sgiliau

Hefyd mae sefydliadau'n gweithredu technegau mwy ffurfiol. Mae'r rhain yn cynnwys defnyddio gwerthusiadau un i un gyda staff i ganfod sgiliau a chymwysterau'r staff presennol ac i roi cyfle rheolaidd i staff wella eu sgiliau a symud swyddi. Mae hefyd yn cynnwys creu System Rheoli Dysgu fewnol a fydd yn dangos pwy sydd wedi gwneud pa gymhwyster ac yn nodi pa sgil / cymhwyster y bydd arnynt ei angen er mwyn symud i ran arall o'r sefydliad.

Un o'r prif sbardunau i annog datblygiad proffesiynol parhaus ymhlith staff yw'r angen am barhau i fod yn gystadleuol yn y farchnad. Fel y nodwyd, rhaid i gwmnïau barhau i fod yn well na da mewn byd lle nad yw da'n ddigon da mwyach.

**“Mae defnyddio sgiliau, a gwneud defnydd o sgiliau trosglwyddadwy, yn cael effaith bositif ar gadw a chefnogi staff i greu gyrfa yn y busnes.”**



## 4. Materion recriwtio yn y dyfodol a phrinder sgiliau

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar broblemau recriwtio a phrinder sgiliau yn y dyfodol yn y sefydliadau a ymatebodd.

### Bydd yn ceisio deall nifer o broblemau allweddol, gan gynnwys y canlynol:

- Beth mae sefydliadau'n ei wneud i oresgyn y prinder
- Effaith prinder sgiliau yn y dyfodol ar sefydliadau a sut bydd hyn yn cael sylw
- Cynlluniau recriwtio sefydliadau ar gyfer y dyfodol

Mynegwyd amrywiaeth o wahanol bryderon am brinder sgiliau yn y dyfodol gan sefydliadau ar draws yr holl sectorau, gan gynnwys darparu'r lefel briodol o hyfforddiant i staff yn y tymor canolig, er roedd llawer yn benodol i'r diwydiant yr oedd y busnesau hynny'n gweithredu ynddo.

### Dadansoddiad Sectoraidd

Ym maes deunyddiau a gweithgynhyrchu uwch, roedd y rhain yn cynnwys adeiladu ar ofynion sgiliau presennol yn ogystal â'r rhai roedd y cwmnïau'n teimlo y byddai eu hangen mewn meysydd fel mecatroneg, technoleg laser a roboteg. Ym maes adeiladu, roedd gofynion am beirianwyr saernïol, gweithwyr ar y tir a'r rhai sydd â sgiliau meddalwedd mewn BIM. O ran TGCh a digidol, credid bod y cwmnïau angen sgiliau technegol mewn meysydd fel datblygu'r we, cyfrifiadura'r cwmwl, delweddu a seibr ddiogelwch, ond nid mewn gwerthiant a datblygu busnes.

Ym maes adeiladu, roedd cwmnïau'n ymwybodol bod rheolaeth a gweinyddu yn y sector yn newid i fod yn fwy digidol ac y bydd bwlb sgiliau yn y dyfodol o bosib os na chaiff hyn sylw. Ym maes gwasanaethau ariannol a phroffesiynol, roedd sgiliau TG yn cael eu hystyried fel problem prinder sgiliau i gael blaenoriaeth, yn enwedig o ran sicrhau'r wybodaeth ddiweddaraf am newidiadau i systemau sy'n gallu effeithio ar yr effeithlonrwydd gweithredol sydd ei angen wrth i gwmnïau gyflogi mwy o bobl. Roedd materion mwy penodol yn cynnwys datblygu cyrsiau sy'n helpu i ddefnyddio llwyfannau digidol mewn ffordd strategol ar gyfer cysylltiadau cyhoeddus, a sicrhau bod TG yn rhan o'r cwricwlwm i addysgu cyfreithwyr o gofio bod cwmnïau cyfreithiol yn prysur ddigideiddio eu gweithrediadau.

Roedd olyniaeth i swyddi arbenigol sydd gan bobl hyn, ond sydd bellach yn nesáu at oedran ymddeol, yn broblem mewn rhai galwedigaethau yn y sector adnoddau a gweithgynhyrchu uwch, fel weldio, lle nad oes gan bobl iau brofiad nac arbenigedd.

Un mater allweddol arall ar gyfer rhoi sylw i brinder sgiliau yn y dyfodol mewn adeiladu ac adnoddau a gweithgynhyrchu uwch yw sicrhau ei bod yn cael ei gweld fel gyrfa fwy apelgar, yn enwedig gan bobl ifanc sydd, efallai, yn ystyried y ddau sector fel amgylcheddau budr ac anodd gweithio ynddynt. Awgrymodd un ymatebydd nad yw adeiladu'n cael digon o gyhoeddusrwydd fel gyrfa a bod myfyrwyr yn mynd i brifysgol i wneud graddau mewn meysydd na fydd yn defnyddio eu sgiliau yn y dyfodol. Mae hyn yn gofyn am ddarparu mwy o gefnogaeth i wasanaethau gyrfaoedd ar lefel uwchradd a thrydyddol er mwyn darparu mwy o wybodaeth am y sectorau a hefyd rhoi cyhoeddusrwydd i wahanol lwybrau gyrfaol yn uniongyrchol i rieni. Awgrymwyd hefyd y gellid hybu'r sector yn

uniongyrchol drwy gyfrwng lleoliadau gwaith, i annog mwy o ddiddordeb yn y sector.

### Digidol

Nid oedd diffyg sgiliau digidol wrth symud ymlaen yn gyfyngedig i'r sector TGCh a thynnwyd sylw at fwlb sgiliau yn y maes hwn fel problem gan nifer o gwmnïau, yn enwedig o gofio y bydd ystod eang o ddiwydiannau'n digideiddio yn ystod y blynyddoedd nesaf. Mae hyn yn amrywio o ddiwydiannau mor amrywiol â chysylltiadau cyhoeddus, gwasanaethau cyfreithiol, gweithgynhyrchu ac adeiladu.

### Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Mae recriwtio staff uwch reoli gydag agweddau ac uchelgais entrepreneuriaidd nodedig yn broblem oherwydd prinder yn y farchnad. Roedd un o gwmnïau'r economi sylfaenol ddynol yn y sector iechyd eisiau recriwtio pobl arloesol a all 'feddwl ar raddfa fawr' i helpu i dyfu'r busnes yn y dyfodol.

### Cyflenwad o Weithlu

Roedd un cwmni wedi mabwysiadu dull rhagweithiol o ddelio â sgiliau yn y dyfodol drwy recriwtio 'rheolwr talent a datblygu'. Mae hyn yn galluogi cynnal adolygiadau gwerthuso blynyddol mwy strategol gyda'r staff i gyd a sicrhau bod y canlyniadau'n cyd-fynd â llwybrau gyrfaol penodol. O ganlyniad, trefnir adolygiadau blynyddol gan reolwyr timau i ganfod themâu cysylltiedig â bylchau sgiliau allweddol yn y dyfodol.

### Tâl

Roedd peth pryder hefyd y bydd rhanbarthau fel Llundain yn parhau i dalu cyflogau uwch ac yn denu talent o Dde Cymru, yn enwedig staff contractio ar draws pob sector. Fel y nododd un busnes adeiladu, y prif anhawster o ran recriwtio yw cadw staff ar sail cyflog, oherwydd mae'n hynod gystadleuol yn y farchnad. Gall colli gweithwyr atal y busnes rhag ehangu ac mae'n ceisio gweithio yn erbyn hyn drwy edrych ar ôl y staff

cystal â phosib drwy eu hyfforddi'n briodol. Ar y llaw arall, mae'r galw am sgiliau hynod arbenigol yn y tymor byr yn golygu bod o leiaf un cwmni gwasanaethau ariannol a phroffesiynol yn cynnig pecyn adleoli atyniadol i ymgeisydd o Lundain er, yn y tymor canolig i hir, byddai'n well ganddo ddatblygu ei dalent yn fewnol. Felly, mae sefydliadau'n credu bod angen denu gweithwyr newydd o ddiwydiannau a lleoliadau eraill, yn ogystal â dod â phobl drwy'r cwmni'n gynt.

### Prosiectau Seilwaith

Ym maes adeiladu a deunyddiau a gweithgynhyrchu uwch, teimlwyd y bydd y galw gan amrywiaeth o brosiectau mawr yn ystod y blynyddoedd nesaf yn rhoi pwysau ar staff sgiliedig. Roedd pryderon mai dim ond nifer penodol o bobl oedd ar gael gyda sgiliau i weithio ar brosiectau sy'n cynnwys Metro Caerdydd, HS2, y Lagwn Llanwol a Hinkley Point. Mae hyn nid yn unig i ddelio â chyfleoedd posib a all godi ond hefyd pryder y bydd aelodau o staff yn cael eu colli i'r prosiectau hyn os cânt gynnig cyflogau mwy cystadleuol na'r rhai sy'n cael eu cynnig ar hyn o bryd. Yn y diwydiant adeiladu, bydd y prosiectau hyn yn rhoi mwy o bwysau ar y diffyg presennol o ran gweithwyr ar y tir, a strae'n seilwaith. Er enghraifft, mae Hinkley Point eisoes yn talu £17.50 yr awr, sef dwbl cyfraddau Caerdydd ar gyfer gweithwyr ar y tir, ac mae'n denu gweithwyr allan o Gymru.

### Cydweithredu rhwng Diwydiant ac Addysg

Yn olaf, nodwyd mai cyfrifoldeb cyflogwyr a cholegau / prifysgolion yw paratoi gweithwyr y dyfodol a dylid rhoi pwyslais ar ethig gwaith; adnabod swyddi yfory a chydabod y cyfleoedd presennol yn y farchnad; a throsglwyddadwydd sgiliau drwy ddefnyddio model recriwtio'r lluoedd arfog o gyflwyniad ar y cyd i bennu safonau a sgiliau sylfaen sy'n trosglwyddo i bob maes yn y lluoedd. Mae sgiliau hanfodol a meddal yn ofyniad allweddol yn y dyfodol, yn berthnasol ar draws pob sector, ac mae'n hanfodol bod y system addysg yn ymateb i'r gofyniad hwn.

**“Cyfrifoldeb cyflogwyr a cholegau a phrifysgolion yw paratoi gweithwyr y dyfodol.”**



## 5. Darparwyr hyfforddiant a sgiliau

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar sut mae'r farchnad hyfforddi'n ymateb i flaenoriaethau recriwtio a sgiliau'r ymatebwyr.

### Bydd yn ceisio deall nifer o faterion allweddol, gan gynnwys y canlynol:

- Y mathau o hyfforddiant a datblygiad gweithlu sy'n cael eu darparu'n fewnol ac yn allanol ac a fydd hyn yn newid yn y dyfodol
- A yw darparwyr hyfforddiant allanol yn gallu cyflwyno'r hyfforddiant sydd ei angen ac, os nad ydynt, ble maent yn cael anawsterau
- A fydd sefydliadau'n gweithio gyda darparwyr hyfforddiant i wella'r ddarpariaeth
- Beth ellir ei wneud i wella'r ddarpariaeth sgiliau yn y farchnad leol

### Ffynhonnell Hyfforddi

Roedd mwyafrif y sefydliadau'n ymwneud â sicrhau hyfforddiant allanol i'w cyflogeion er roedd nifer bach o sefydliadau'n cynnal cyrsiau'n fewnol. Fodd bynnag, credid y gallai hyn newid yn y dyfodol ac y bydd angen hyfforddwyr allanol mewn meysydd fel arweinyddiaeth a rheolaeth.

### Dull o Ddarparu

Awgrymodd nifer o sefydliadau bod rhaid i ddarparwyr fod yn fwy hyblyg a pherthnasol i'w hanghenion. Un feirniadaeth fawr oedd bod gormod o gwmnïau hyfforddi allanol sy'n darparu cefnogaeth gyffredinol a ddim yn cyflwyno rhaglenni pwrsasol sy'n berthnasol i'w busnesau h.y. dadansoddiad priodol o anghenion hyfforddi gyda gwybodaeth am y diwydiant ac ymateb hyblyg yn ddiffygiol gan lawer o ddarparwyr. Un ystyriaeth bwysig i'r model hwn yw gallu ymgynghorwyr hyfforddi nid yn unig i gynnal dadansoddiad ond i gael hyblygrwydd mewn atebion arfaethedig; sicrhau bod y cyflogwr yn cael yr arbenigedd darparu mwyaf priodol, a allai gynnwys gwahanol ddarparwyr hyfforddiant.

Un goblygiad o ran y gwelliannau a awgrymwyd yw ystyried ymhellach y cysyniad o 'hyfforddi'r hyfforddwyr' a sut mae colegau, darparwyr hyfforddiant a phrifysgolion yn gallu ffurfio partneriaeth â diwydiant a darparwyr hyfforddiant i gefnogi hyn.

Hefyd mae mecanweithiau darparu sefydliadau allanol yn cael eu gweld fel rhai sy'n adlewyrchol o ofynion busnesau ac mae angen mwy o hyblygrwydd gan ddarparwyr. Fel y nododd un cwmni digidol, nid oes llawer wedi cael ei wneud o ran hyfforddiant gyda darparwyr allanol oherwydd cost yr hyfforddiant a rhyddhau staff o'r busnes. Awgrymodd un arall mai'r hyn a fyddai'n cael ei ffafrio'n gyffredinol fyddai hyfforddiant byr, sydyn a dysgu cyfun os yw hynny'n bosib h.y. mwy o hyfforddiant tameidiog sy'n cyd-fynd â chyfyngiadau amser y sefydliad.

Roedd un awgrym yn ymwneud â dull datblygu busnes 'real' gan ddarparwyr hyfforddiant. Byddant yn cymryd amser i ddeall y busnes ac wedyn yn cynnig cyngor ar ddatblygiadau yn y dyfodol, gyda pharodrwydd i greu atebion os nad ydynt yn bodoli ar hyn o bryd.

**“Mae angen rhaglenni hyfforddi sydd wedi’u creu ar gyfer gweithwyr hŷn yn ogystal â phobl ifanc.”**

## Cost

Nid yw cost yn broblem bob amser os oes darpariaeth o ansawdd ar gael i'r sefydliad. Bydd busnesau'n talu am gyngor arbenigol ac mae un busnes wedi talu cyfradd o hyd at £4k y dydd am ddarparwr arbenigol o Lundain. Roedd yn dadlau bod y gost wedi bod yn werth chweil o ystyried y gwelliant a oedd yn fesuradwy'n gyflym iawn. Yn wir, roedd rhai'n amheus o hyfforddiant am ddim ac yn teimlo'i fod yn llai gwerthfawr.

## Ansawdd

Yn gyffredinol, roedd negeseuon cymysg am hyfforddiant allanol oedd yn cael ei gynnig gan ddarparwyr yn Ne Ddwyrain Cymru. Er enghraifft, roedd un cwmni'n hapus iawn gyda'i ddarpariaeth bresennol o hyfforddiant ac roedd wedi gweld bod pob partner hyfforddi'n barod iawn i helpu, ac roedd y math o gyrsiau roedd ei angen ar gael yn hwylus ac yn hyblyg i gyd-fynd â'i anghenion. Roedd eraill wedi cael profiadau gwahanol, gyda chwyno nad oedd gan rai ddarparwyr ddulliau hyfforddi modern a bod gormod ohonynt yn bodoli ac yn chwilio am waith.

## Dadansoddiad Sectoraidd

Mae cwmnïau TGCh a digidol yn tueddu i gynnal datblygiad hyfforddiant mewnol ond nid ydynt yn erbyn gweithio gyda sefydliadau allanol os na all y busnes ei hun gynnig hyn.

Hefyd mae cwmnïau'r economi sylfaenol ddynol yn gyfforddus â defnyddio cwmnïau allanol sy'n diwallu eu hanghenion hyfforddi presennol. Fodd bynnag, dywedodd un arall bod cwmnïau hyfforddi llai yn ymateb yn gyflym lle mae busnesau mawr yn tueddu i fod yn rhy araf yn dod yn ôl atynt, sy'n creu rhwystredigaeth.

Mewn adnoddau a gweithgynhyrchu uwch ac adeiladu, roedd rhai cwmnïau'n fodlon gyda'r ffordd roedd ddarparwyr allanol yn cyrraedd eu safonau, ond roedd eraill yn teimlo bod problemau gyda pherthnasedd a chymhwysedd. Roedd esiamplau o'r sectorau hyn yn cynnwys yr angen am ddatblygu prentisiaethau i helpu gyda phrinder sgiliau mewn meysydd fel gwaith ar y tir a materion hyfforddi mewn meysydd fel weldio a ffabrigo. Cyfeiriodd un cwmni at fynediad i gyrsiau h.y. mae ganddynt staff sydd angen dosbarthiadau nos o bosib mewn crefft fel gwaith coed ac maent wedi methu cael gafael ar yr opsiwn hwn.

Daeth y feirniadaeth fwyaf o ddarparwyr hyfforddiant allanol gan gwmnïau yn y sector gwasanaethau ariannol

a phroffesiynol. Nododd un cwmni nad yw'r farchnad hyfforddi'n diwallu ei anghenion ar hyn o bryd o bersbectif digidol ac nad yw'n bosib canfod ddarparwr hyfforddiant lleol i gefnogi'r prinder sgiliau digidol sydd wedi'i nodi. Roedd ansawdd yn ymddangos yn broblem i rai cwmnïau ac maent yn hynod ddethol o ran pwy maent yn eu dewis fel ddarparwyr. Roedd eraill yn feirniadol bod gormod o ddarparwyr hyfforddiant yn y farchnad a'u bod yn cysylltu â hwy'n gyson yn chwilio am fusnes, yn hytrach nag ymateb i anghenion penodol y sefydliad.

## Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Ychydig iawn o sefydliadau a dynnodd sylw at hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth fel problem fawr. Un pryder y tynnwyd sylw ato gan un cwmni gwasanaethau ariannol oedd bod llawer o'u staff eisoes yn gweithredu ar lefel uwch na'r sgiliau hanfodol sy'n cael eu darparu drwy gyfrwng ILM. Roedd un sefydliad yn yr economi sylfaenol ddynol yn canolbwyntio ar y staff sy'n cael eu dyrchafu i swyddi rheoli yn unig ar gyfer hyfforddiant arweinyddiaeth. Un pwynt diddorol oedd barn un ymatebydd y bydd rhaid i hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth newid yn y dyfodol gan fod meysydd allweddol y mae'n rhaid edrych arnynt a rhoi sylw iddynt, a byddent yn hoffi gweithio gyda ddarparwr a all werthuso, ymgynghori a darparu'r hyfforddiant hwn. Pe bai'r duedd yma'n cael ei hefelychu ar draws sefydliadau eraill, gallai hwn fod yn gyfle i ddarparwyr hyfforddiant.

## Cyllid a Chefnogaeth

Mae angen rhaglenni hyfforddi sy'n benodol ar gyfer gweithwyr hŷn yn ogystal â phobl ifanc. Ar hyn o bryd, fel y nododd un sefydliad yn yr economi sylfaenol ddynol, mae tueddiad i fod â llawer o opsiynau hyfforddi wedi'u cyllido i bobl ifanc. Fodd bynnag, mae pobl ifanc yn tueddu i adael coleg gyda mwy o gymwysterau na'r staff hŷn maent yn eu cyflogi ac felly dylid canolbwyntio ar y staff hŷn o ran gwella sgiliau ymhellach. Nododd sefydliad arall nad yw'r farchnad hyfforddiant a sgiliau bresennol yn cyd-fynd ag oedran y cyflogai maent yn dymuno gwella ei sgiliau oherwydd, fel arfer, dim ond i bobl iau na 25 oed mae ar gael. Er nad oes prinder hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i gyflogaion hŷn, ychydig iawn sy'n cynnig sgiliau sylfaenol ar gyfer y grŵp oedran hwn, yn enwedig ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

Roedd nifer o sefydliadau'n teimlo bod rhaid i gyllid a chefnogaeth ar gyfer hyfforddiant a sgiliau fod yn fwy tryloyw a hwylus. Roedd un busnes adeiladu'n teimlo

bod cymaint o wahanol fathau o ffrydiau cyllido a bod dryswch nid yn unig ynghylch y gefnogaeth ariannol ond hefyd o ran y ddarpariaeth ei hun o hyfforddiant h.y. mae'n anodd cofnodi pwy sydd â beth ac o ble mae'n dod. Roedd busnes arall wedi gwneud penderfyniad ynghylch hyfforddiant oherwydd y cyllid sydd ar gael yn hytrach nag ansawdd y ddarparwr ac roedd hynny wedi arwain at broblemau sylweddol wrth symud ymlaen.

## Cydweithredu rhwng Diwydiant ac Addysg

Roedd adwaith gymysg o ran rôl addysg bellach mewn cefnogi datblygiad sgiliau. Roedd rhai colegau'n cael eu gweld fel rhai blaengar yn y farchnad o ran eu dull o feithrin perthnasoedd â chyflogwyr ond mae eraill yn cynnig hyfforddiant heb ddeall anghenion busnesau lleol. Roedd un cyflogwr yn ansicr am y ddarpariaeth gan golegau ledled y rhanbarth a themlai rhai bod y colegau'n araf yn ymateb i ymholiadau gan sefydliadau am hyfforddiant. O ganlyniad, roedd cyfleoedd yn cael eu colli i gydweithio'n agosach gyda busnesau ac i ddarparu hyfforddiant i annog myfyrwyr i ddod yn rhan o ddiwydiannau penodol.

Nododd un cwmni adnoddau a gweithgynhyrchu uwch eu bod wedi defnyddio cwmnïau preifat yn amharod oherwydd diffyg ymateb gan golegau lleol, a dywedodd un y byddai wedi ffafrio gweithio gydag addysg bellach ond nad oedd hyfforddwr ar gael. Roedd un arall yn credu bod bwlch ar gyfer hyfforddiant mewn weldio a ffabrigo, er bod y ddarpariaeth yn lleol wedi lleihau. Cafodd y bwlch hwn ei grybwyll hefyd gan un o'r cwmnïau adeiladu a gyfwelwyd.

Awgrymwyd hefyd y gall cynnwys hyfforddiant rhai colegau fod wedi dyddio, ond mae hyn yn gallu amrywio o sefydliad i sefydliad. Er enghraifft, er nad yw'r hyfforddiant ar hydroleg a niwmateg yn gyfredol, roedd y gwrthwyneb yn wir am ddatblygu sgiliau mewn logisteg. Nododd cwmni arall nad oedd colegau lleol yn

ddarparu cyrsiau ar lefelau digonol (mewn hyfforddiant oergelloedd) ond gallai diffyg galw fod yn gyfrifol am hynny.

Un cynnig o ran delio â'r mater hwn oedd i golegau lunio partneriaethau gyda diwydiant i gael mynediad at y dechnoleg a'r offer diweddaraf i sicrhau bod eu hyfforddiant yn ddiweddar. Gan fod raid ailhyfforddi myfyrwyr wrth iddynt gael gwaith, mae un cwmni TGCh wedi bod yn gweithio gyda cholegau i sicrhau bod meddalwedd o safon diwydiant ar gael. Yn y sector adeiladu, y broblem fwyaf oedd datblygu sgiliau meddalach ar gyfer myfyrwyr a gwella eu hyder cyn iddynt ymuno â'r busnes.

Mae ethig gwaith, iaith a diwylliant i gyd yn arwain at angen cynyddol am sgiliau meddal mewn gweithlu amrywiol. Mae hyn yn golygu bod angen cyfathrebwyr da sydd â sgiliau trosglwyddadwy ar bob lefel yn y sefydliad. Fodd bynnag, mae heriau sylweddol gyda newydd ddyfodiad i'r farchnad waith, o ran ethig gwaith a chyflogadwyedd a hefyd sgiliau craidd sy'n effeithio ar draws pob sector. Mae un busnes wedi newid ei fodel recriwtio er mwyn blaenoriaethu cyflogi unigolion ar sail addasrwydd diwylliannol ac ethig gwaith, i wneud yn siŵr eu bod yn ffitio'n well yn y tîm. Ail flaenoriaeth yw cymhwysedd technegol oherwydd gellir cynnig hyfforddiant o sylfaen. O ganlyniad, sbardunir y galw recriwtio gan 'addasrwydd pobl' a diwylliant sefydliad. Hefyd, mae rôl technoleg yn arwain at angen cynyddol am sgiliau meddal ac i staff fod â meddylfryd entrepreneuriaid i herio'r ffordd o feddwl a gallu bod yn greadigol a datrys problemau.

Felly, mae'n hanfodol bod colegau a phrifysgolion yn gwneud cyflogadwyedd yn rhan orfodol o brofiad y dysgwyr a chafwyd un awgrym am 'fframwaith' ar gyfer sgiliau meddal y gellir ei ymgorffori yn y ddarpariaeth heb newid y cwricwlwm, gan fod cyfres graidd o ymddygiadau heb ystyried sector.

**“Rhaid i ddarparwyr fod yn fwy hyblyg a pherthnasol i anghenion busnes.”**



## 6. Prentisiaethau

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar ddefnyddio prentisiaethau fel ffynhonnell o hyfforddiant.

**Bydd yn ceisio deall nifer o faterion allweddol, gan gynnwys y canlynol:**

- Y defnydd presennol o brentisiaid ac a fydd hyn yn cynyddu yn y dyfodol
- Effaith prentisiaid ar y sefydliad
- Cydweithredu â sefydliadau eraill i rannu prentisiaid
- Effaith yr Ardoll Brentisiaethau

### Defnydd o Brentisiaethau

Mae mwyafrif yr ymatebwyr wedi defnyddio prentisiaid yn eu sefydliadau ond maent yn tueddu i gael eu defnyddio'n bennaf gan fusnesau adnoddau a gweithgynhyrchu uwch ac adeiladu mewn meysydd fel ffabrigo, gwaith coed, maintfesur a gosod brics. Bydd y rhan fwyaf yn parhau i wneud hynny os oes cyfleoedd ar gael (bydd un cwmni gweithgynhyrchu eisiau sicrhau bod 10% o'r gweithlu yn y dyfodol yn brentisiaid). Byddai eraill eisiau ystyried defnyddio prentisiaethau rheolaeth uwch y gellid eu defnyddio fel cyfrwng ar gyfer hyfforddiant. Mae llai o ymatebwyr o'r economi sylfaenol ddynol, gwasanaethau cyllid a phroffesiynol a TGCh/digidol wedi derbyn prentisiaethau ond mae gan lawer ddiddordeb mewn gwneud hynny yn y dyfodol.

Mae rhannu prentisiaid yn atyniadol i rai cwmnïau pe baent yn cael eu hyfforddi ar lefel briodol i'r ddau gwmmni (neu fwy na hynny). Yn ôl un busnes adnoddau a gweithgynhyrchu uwch, un o fanteision y dull hwn o weithredu yw cyfle i gael profiadau gwahanol ac mae hyn yn eu gwneud yn fwy atyniadol i gyflogwyr.

### Manteision

Y prif fanteision yw dod â phobl newydd (a syniadau newydd) i'r busnes, egni ychwanegol yn y tîm, dylanwad positif sy'n arwain at gysylltiadau cyhoeddus da a datblygu staff ymroddedig. Nododd un busnes bod prentisiaid yn cael dylanwad positif gan fod gweithio wrth ddysgu yn benderfyniad mawr. Felly, pan mae prentisiaid yn dod yn rhan o'r busnes, maent yn eithaf ymroddedig yn gyffredinol.

Crybwyllodd un arall bod prentisiaid yn apelio am eu bod yn hyblyg, yn datgloi potensial ac yn aildanio angerdd

cyflogeion e.e. gwnaeth un cyflogai HND, bu'n rhaid iddo stopio fe wnaeth cyfle am brentisiaeth adnewyddu ei ffydd yn nyhead y cwmni i'w datblygu'n broffesiynol. Hefyd, mae hyfforddiant mewn swydd a natur benodol i brosiect prentisiaethau'n gweddu i gynlluniau twf ymylol y rhan fwyaf o gwmmnïau, sy'n gyfyngedig i dwf fertigol oherwydd gweithluoedd cymharol fach.

### Heriau

Yr heriau allweddol yw goruchwyliaeth gyson, cost a cholli prentisiaid i gwmmnïau eraill ar ôl iddynt gwblhau'r hyfforddiant. Er enghraifft, er gwaethaf bod eisiau helpu i ddenu pobl i'r diwydiant, roedd un cwmni'n digalonni pan oedd cwmnïau eraill yn mynd ar ôl eu prentisiaid ac roeddent yn cwestiynu sut roeddent yn elwa o'r broses.

Ar gyfer y rhai nad ydynt yn cymryd rhan ar hyn o bryd mewn prentisiaethau, mae diddordeb mewn cyflogi staff o'r fath. Fodd bynnag, mae rhai'n credu nad yw'n berthnasol i'w diwydiant ac nad oes cyfleoedd perthnasol i'w busnes. Yn wir, roedd rhai o dan yr argraff bod prentisiaethau'n fwy ar gyfer crefftiau galwedigaethol traddodiadol yn hytrach na gweinyddu swyddfa ac ymgynghori. Nododd un cwmni gwasanaethau ariannol a phroffesiynol nad yw prentisiaethau cyfreithiol ar gael ar hyn o bryd yng Nghymru ond y byddai'n awyddus i gymryd rhan pe bai'r sefyllfa hon yn newid.

Mae'r cwmnïau hynny sy'n gorfod talu'r Ardoll Brentisiaethau'n meddwl am sut i sicrhau cymaint â phosib o brentisiaethau o ganlyniad i'r dreth newydd hon ac mae'n gyfle gwyh i ddenu pobl ifanc i sefydliadau. Fodd bynnag, mae ansicrwydd o hyd i gyflogwyr o ran systemau prentisiaeth yng Nghymru a Lloegr ac o ran sut mae mecanwaith yr Ardoll yn gweithredu.

**“Y prif fanteision yw dod â phobl newydd (a syniadau newydd) i'r busnes, egni ychwanegol yn y tîm, dylanwad positif sy'n arwain at gysylltiadau cyhoeddus da a datblygu staff ymroddedig.”**



## 7. Sbardunau newid allweddol

Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar sbardunau newid allweddol sy'n effeithio ar y sefydliadau sydd wedi ymateb.

**Bydd yn ceisio deall nifer o faterion allweddol, gan gynnwys y canlynol:**

- Y sbardunau newid allweddol sy'n effeithio ar bob sector a'r effaith ar y busnes
- Effaith y sbardunau hyn ar ofynion sgiliau
- Effaith materion fel Brexit a phrosiectau seilwaith mawr ar y busnes
- Sut gall colegau a phrifysgolion helpu i ddatblygu'r sgiliau mae'r sefydliadau hyn eu hangen

### Technolegau Digidol

Mae nifer bach o gwmnïau ar hyn o bryd yn nodi technolegau digidol fel mater allweddol ac roeddent i gyd yn teimlo y bydd technolegau digidol yn cael effaith fawr iawn, yn enwedig o ran systemau a phrosesau newydd. Yn benodol, mae cyflymder y newid yn anodd ei ddilyn o ran adnoddau a logisteg a bydd angen newid arferion busnes mewn llawer o sefydliadau. I gwmnïau sy'n gweithio yn y byd digidol, mae galw cynyddol am y gwasanaethau sy'n cael eu cynnig, sy'n arwain at fwy o alw am staff sydd â'r cyfresi sgiliau priodol.

Ym maes adeiladu, mae argraffu 3D yn creu newidiadau a chyfluoedd sylweddol ac mae swyddi peirianeg sifil sy'n seiliedig ar ddylunio a seilwaith yn newid yng ngoleuni argraffu 3D, gan gynnwys rheoli sut bydd prosiectau'n cael eu rhedeg gan gadw at y gyllideb. Hefyd, mae mwy o awtomateiddio ar draws pob sector yn golygu ei bod yn allweddol cael sgiliau TGCh craidd i addasu i'r newidiadau hyn a bod yn gyflogai trosglwyddadwy.

### Dadansoddiad Sectoraidd

Roedd rhai o'r ffactorau allweddol a gafodd eu datgan yn hynod benodol i bob diwydiant. Er enghraifft, dywedodd dau gwmni gweithgynhyrchu y byddai awtomateiddio a datblygiadau ffatri effeithlon (yn enwedig mewn perthynas â datrysiadau seiliedig ar feddalwedd) yn ddylanwad mawr ar eu datblygiad yn y dyfodol. Ym maes tai, bydd lwfansau tai lleol yn cael effaith, yn ogystal â'r diwygiad lles a chredyd cynhwysol, treth ystafell wely ac unrhyw beth a fydd yn effeithio ar incwm tenant.

### Prosiectau Seilwaith

Cafodd nifer o ffactorau eu nodi gan gwmnïau o bob sector, gan gynnwys gwariant cyhoeddus ar seilwaith fel ffordd liniaru'r M4, Hinkley Point a HS2, gwahanol ddisgwyliadau plant y mileniwm yn staff a chwsmeriaid, a bod yn ymwybodol o gyflymder y newid yn y byd digidol. Roedd cynllunio olyniaeth yn cael ei ystyried fel mater allweddol i lawer o gwmnïau hefyd.

Roedd y rhai a fyngodd ddiddordeb yn credu y byddai ffordd liniaru newydd yr M4 yn llesol i fusnes oherwydd, ar hyn o bryd, mae'n ei gwneud yn anodd teithio, denu staff a chymell pobl. Hefyd mae cred y bydd yn dod â mwy o fusnes i Dde Cymru. Roedd croeso hefyd i ostwng pris y tollau ar Bont Hafren, yn enwedig pe bai'n lleihau costau ar gyfer y rhai'n dod â nwyddau o Loegr a'r nwyddau hynny sy'n mynd allan o Gymru.

**“Mae cynllunio olyniaeth wedi dod yn bwysicach i ddyfodol busnesau, yn enwedig o ran sut i gael sgiliau yn lle sgiliau'r rhai sy'n ymddeol a denu pobl ifanc sydd â'r sgiliau priodol ar gyfer heddiw ac yfory.”**



## Cyflenwad o Weithlu

Roedd ethig gwaith a 'pharodrwydd am waith' plant y mileniwm yn bryder i rai cwmnïau, gan gynnwys y broses syml o baratoi CV ar gyfer darpar gyflogwyr. Roedd y datganiad, 'maen nhw'n gwneud yr hyn rydych chi'n ei ofyn yn unig, nid pethau cysylltiedig', yn adlewyrchu pryderon cyflogwyr. I ddarparwyr addysg, mae pwysigrwydd cynyddol gofynion sgiliau meddal a sicrhau bod unigolion yn gyflogadwy pan maent yn gadael byd addysg yn her fawr wrth symud ymlaen.

Mae'n ymddangos nad oes gan weithwyr ifanc gymhellant yn y gweithlu ac nid ydynt fel pe baent yn deall bod sut maent yn ymateb nawr yn gallu effeithio ar eu gyrfa yn y dyfodol. Hefyd nid oes ganddynt y sgiliau meddal sy'n gynyddol bwysig i gyflogwyr. Mae'r agwedd yma at waith sy'n newid, a chydwbysedd gwaith / bywyd, yn golygu bod mwy o bobl yn tueddu i weithio yn unol â'r cloc, sy'n golygu bod llai o gynhyrchiant, sy'n gadael llai o amser ar gyfer hyfforddiant. Fodd bynnag, mae rheoli newid a bod yn gadarn yn nodwedd sylfaenol yn awr ac mae ei hangen mewn pobl ifanc mewn cyflogaeth, yn enwedig i ymdopi â newid ac ymateb i'r cyfleoedd sy'n cael eu creu.

Mae cynllunio olyniaeth wedi dod yn gynyddol bwysig i ddyfodol busnesau yn awr, yn enwedig o ran sut i gael sgiliau yn lle sgiliau'r rhai sy'n ymddeol a denu pobl ifanc gyda sgiliau priodol ar gyfer heddiw ac yfory. Gall hyn fod yn anodd mewn rhai sectorau. Er enghraifft, nododd un cwmni adeiladu bod traean o'i weithlu dros 55 oed, gyda galw cynyddol ar gyfer prosiectau seilwaith. Un ffordd o roi sylw i hyn fyddai cyflwyno gweithio hyblyg i sicrhau bod cyflogaeth yn parhau'n gynhyrchiol yn eu rôl ac ystyried defnyddio'r bobl hyn mewn ffyrdd eraill i fentora a chefnogi 'hyfforddi'r hyfforddwr'.

## Sbardunau Gwleidyddol

Roedd y cwmnïau hynny a fynegodd farn yn teimlo y dylai sgiliau fod yn flaenoriaeth i'r Fargen Ddinesig ac roedd gofyn am nid yn unig ddenu pobl gyda'r sgiliau iawn yn ôl i Gymru, ond hefyd gwella sgiliau'r bobl sydd eisoes yma.

Pryder pwysig arall oedd y gwahaniaeth yn y polisi sgiliau rhwng Cymru a Lloegr a sut gallai'r Strategaeth Ddiwydiannol fod yn cynyddu'r rhaniad rhwng y ddwy wlad, yn enwedig gan fod llawer o gleientiaid yn gweithredu yn y ddwy economi ac eisau datrysiad sy'n croesi'r ffin.

Roedd mwyafrif y cwmnïau'n teimlo nad oedd Brexit wedi effeithio ar eu busnes hyd yma neu roeddent

yn ansicr ynghylch yr effaith fyddai'n ei chael yn y dyfodol. Roedd adwaith gymysg yn y sector adnoddau a gweithgynhyrchu uwch ac roedd nifer o gwmnïau'n bryderus iawn am Brexit oherwydd costau cynyddol mewnforio deunyddiau crai a chostau cynyddol a fyddai'n gwneud cynhyrchiant cynyddol yn angenrheidiol yn y tymor hir. Fodd bynnag, roedd busnes arall wedi profi hwb positif yn ystod y misoedd diwethaf ac roedd yn teimlo y byddai Brexit yn ei annog i feddl yn fwy masnachol.

Yn yr un modd, er bod un cwmni cyfreithiol yn teimlo y byddai cyfleoedd oherwydd y newidiadau i'r ddeddfwriaeth fewnfudo, roedd un arall yn bryderus mai ei waith rhyngwladol fyddai'n cael ei effeithio oherwydd ansicrwydd ynghylch perthnasoedd gydag Ewrop yn y dyfodol. Roedd sectorau eraill yn amwys i raddau helaeth ond roedd rhai'n pryderu am gostau mewnforio uwch, colli gweithwyr o'r UE a mynediad at brosiectau a gyllidir o Ewrop.

## Cydweithredu rhwng Diwydiant ac Addysg

Roedd sefydliadau o bob sector yn frwdfrydig ynghylch datblygu cysylltiadau â cholegau a phrifysgolion, yn enwedig o ran cael trafod agored i rannu gwybodaeth a chydweithredu. Un awgrym oedd annog a hybu modelau arferion gorau sy'n bodoli a sut gall eraill fabwysiadu hyn, yn ogystal â chreu 'melin drafod' i greu adborth ar gyrsiau a galluogi addysg bellach ac uwch i roi gwybodaeth am y ffactorau hynny a all effeithio ar sefydliadau yn y dyfodol. Byddai hyn yn galluogi busnesau i chwarae rhan lawn mewn datblygiadau ar gyfer hyfforddi ac ymatebion sgiliau. Cynnig arall oedd i staff mewn colegau AB ac AU gysgodi swyddi gyda staff cwmni yn y sector preifat, er mwyn sicrhau bod gan sefydliadau ddealltwriaeth / ymwybyddiaeth lawn o anghenion hyfforddi masnachol cyflogwyr.

Tynnwyd sylw at deilwra rhaglenni i anghenion penodol busnesau a sectorau drwy ddeall yr heriau mae cyflogwyr yn eu hwynebu gan nifer o sefydliadau. Awgrymodd un busnes bod colegau wedi tueddu i ddefnyddio cynnyrch sydd ganddynt ar y silff yn hytrach na gweithio gyda chleientiaid er mwyn creu cynnyrch pwrpasol a chyflwyno hyfforddiant maent ei wir angen. Felly, yn hytrach na chynnig cyrsiau safonol, gallent ddatblygu rhywbeth mwy pwrpasol a chost effeithiol sy'n diwallu anghenion cleientiaid ac yn gallu dangos yr effaith positif fydd y buddsoddiad hwn yn ei chael. Byddai hyn angen mwy o gyfraniad a chyswllt gan y cwmni o ran datblygu'r cwrs ac mae'n rhaid bod yn agored er mwyn i'r holl bartneriaid drafod yr anghenion hynny.

• Dylai colegau gynnig sgiliau mwy sylfaenol, gan gynnwys hyfforddiant TG i gyflogaeth hyn. Gallant helpu ymhellach drwy sicrhau bod cyrsiau'n fwy perthnasol i'r gweithlu presennol a thrwy gynnwys busnesau ym mhob sector yn eu cwricwlwm a'u gweithgareddau.

Un rôl bwysig oedd hybu cyfleoedd i raddedigion yn eu diwydiant, yn enwedig mewn meysydd fel adnoddau a gweithgynhyrchu uwch ac adeiladu. Gall colegau eu cefnogi drwy roi cefnogaeth barhaus i bynciau ble mae bylchau sgiliau yn y diwydiant a rhoi cyhoeddusrwydd iddynt fel llwybrau gyrfaol yn y dyfodol fel bod pobl yn gallu gwneud penderfyniadau doeth. Er enghraifft, mae'r diwydiant adeiladu'n chwilio'n daer am fwy o weithwyr ar y tir a phrentisiaethau yn y swyddi hyn. Y broblem yw nad yw'n faes atyniadol i bobl ifanc / eu rhieni ac nid oes cydnabyddiaeth o'r gyrfaedd sgiliau uchel, ehangach sydd ar gael yn y byd adeiladu. O ystyried hyn, mae lle i well hybu ar lwybrau gyrfaol ym maes adeiladu gan arbenigwyr gyrfaedd ymhlith pobl ifanc.

Roedd sicrhau bod myfyrwyr yn gwella eu sgiliau pobl (e.e. hyder ac annibyniaeth) yn cael ei gweld fel blaenoriaeth. Mae sgiliau meddalach yn hynod drosgrwyddadwy ar draws pob diwydiant a byddent yn fuddiol i'r unigolyn ac i'r sefydliad sy'n cyflogi. Rhaid i golegau a phrifysgolion baratoi pobl yn well ar gyfer byd gwaith, gan gynnwys ffocws ar sicrhau bod myfyrwyr yn fwy parod am waith, nid dim ond yn deall y theori.

Er enghraifft, awgrymodd un cwmni gweithgynhyrchu y dylai'r holl raglenni cysylltiedig â pheirianeg gyflwyno hyfforddiant gwerthiant i gynyddu sgiliau meddal yn y diwydiant, fel bod graddedigion yn gallu cyfathrebu'n glir â'r cwsmeriaid ac yn ôl i'r tîm busnes. Mae hyn yn galw am feddylfryd gwerthiant sydd heb ei gynnwys yn nodweddiadol mewn cyrsiau peirianeg traddodiadol a byddai'n allweddol ar gyfer y cwmnïau hynny sydd angen pobl sy'n gallu mynd i siarad â chwsmeriaid, gweld beth yw eu problemau a'u deall. Hefyd roedd gan rai cwmnïau ddiddordeb mewn gweld mwy o ddulliau meithrin tîm o weithredu, gyda myfyrwyr yn gweithio ar friffiau byw gan gyflogwyr, gan fod hon yn sgil hynod ddefnyddiol yn y gweithle.



**“Roedd sefydliadau o bob sector yn frwdfrydig ynghylch datblygu cysylltiadau â cholegau a phrifysgolion.”**

# Casgliad

## Galw

Mae'r canlyniadau'n dangos bod mwyafrif y sefydliadau'n wynebu bylchau sgiliau ar hyn o bryd ond nid ydynt yn gallu penodi aelodau newydd o staff i lenwi'r bylchau hyn am resymau amrywiol.

Hefyd mae'n ymddangos bod anhawster o ran hyblygrwydd yn y busnesau i dderbyn sgiliau pellach, gan fod sgiliau a chymwysterau'r cyflogaion presennol, yn ôl y cwmnïau a gyfwelwyd, yn cael eu defnyddio'n llawn. Efallai nad yw'r sefyllfa hon yn peri gormod o syndod o ran nad oes llawer o bwyslais i'w weld ar reoli adnoddau dynol fel swyddogaeth strategol yn y rhan fwyaf o sefydliadau a gafodd eu holi ac, yn fwy perthnasol, nid yw llawer ohonynt yn gweld bod cynllunio gweithlu yn bwysig.

### Dyma'r materion allweddol a ddaeth i'r amlwg yn y cyfweiliadau o ran y galw am sgiliau:

- Pwysigrwydd sgiliau meddal ym mhob sefydliad heb ystyried maint na sector.
- Perthnasedd cynyddol hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i staff presennol (ond nid oedd hwn yn cael ei ystyried fel mater i staff sydd wedi'u recriwtio o'r newydd).
- Y diffyg mewn sgiliau digidol ar draws pob sector, nid dim ond mewn pynciau arbenigol fel seibr ddiogelwch a data mawr, ond hefyd o ran sgiliau mwy sylfaenol ar gyfer rhaglenni cyffredinol.
- Mae gan ieuenctid sy'n gadael yr ysgol a graddedigion ddiffyg dealltwriaeth o fyd gwaith mewn diwydiannau fel gweithgynhyrchu ac adeiladu ac mae hyn yn effeithio ar recriwtio yn y sectorau hynny.
- Materion demograffig gyda gweithlu sy'n heneiddio o ran cynllunio olyniaeth a gwella sgiliau, yn enwedig gyda sgiliau digidol.
- Mae sefydliadau'n edrych ar recriwtio o'r tu allan i'r sector neu'r ardal leol i ddelio â phrinder sgiliau.
- Mae cyfle i sefydliadau fabwysiadu ystod o ddulliau gwahanol o weithredu i reoli sgiliau'n fewnol, yn ogystal â defnyddio cyrff allanol, fel asiantaethau recriwtio, i helpu i adnabod a datrys problemau sgiliau.
- Nid yw'r laith Gymraeg yn fater ar gyfer y rhan fwyaf o gwmnïau ond mae nifer bach o sefydliadau yn ei gweld fel elfen sy'n creu mantais gystadleuol mewn rhai meysydd.
- Pryder nad yw sefydliadau'n barod efallai i fanteisio'n llawn ar brosiectau seilwaith mawr ac y gellid colli staff sgilledig i'r prosiectau hyn dros amser.
- Sicrhau bod mwy o drafod rhwng diwydiant ac addysg oherwydd teimlir nad yw colegau a phrifysgolion lleol yn deall beth yw anghenion busnesau.

## Cyflenwad

O ran cyflenwi darpariaeth sgiliau, roedd defnydd helaeth gan sefydliadau o hyfforddiant gan ddarparwyr allanol, er bod nifer bach yn darparu eu cyrsiau mewnol eu hunain hefyd. Hefyd, mae'r rhan fwyaf o sefydliadau wedi croesawu prentisiaid a byddant yn parhau i wneud hynny os bydd cyfleoedd ar gael.

### Dyma'r materion allweddol a ddaeth i'r amlwg yn y cyfweiliadau o ran cyflenwi sgiliau:

- Awgrymodd nifer o sefydliadau bod rhaid i ddarparwyr fod yn fwy hyblyg wrth ddarparu rhaglenni, gyda llawer o gwmnïau hyfforddi allanol yn darparu cefnogaeth gyffredinol yn hytrach na rhaglenni pwrpasol sy'n berthnasol i fusnesau unigol.
- Er bod rhai colegau'n cael eu gweld fel rhai blaengar yn y farchnad o ran eu dull o weithredu wrth feithrin perthnasoedd gyda chyflogwyr, roedd eraill yn cynnig hyfforddiant heb ddeall anghenion busnesau lleol.
- Hefyd rhaid i golegau, darparwyr hyfforddiant a phrifysgolion sicrhau bod cynnwys eu hyfforddiant yn ddiweddar a bod posib ei ddarparu ar draws bob lefel.
- Rhaid i golegau a phrifysgolion fod yn marchnata eu darpariaeth sgiliau a hyfforddiant yn fwy effeithiol ar draws y rhanbarth ac ymateb yn gynt i ymholiadau allanol.
- Dylai cyllid a chefnogaeth i hyfforddiant a sgiliau fod yn fwy tryloyw a hwylus a rhaid sicrhau eu bod ar gael i weithwyr hyn yn ogystal â chyflogaion ifanc.
- Rhaid i gyflogadwyedd ddod yn rhan orfodol o'r profiad dysgu mewn colegau a phrifysgolion, gan ymgorffori sgiliau meddwl yn y cwricwlwm.
- Er bod prentisiaethau'n boblogaidd, rhaid ehangu'r defnydd yn y rhanbarth, yn enwedig o ran sicrhau eu bod yn cael eu derbyn ym mhob sector o'r economi ac ar wahanol lefelau e.e. prentisiaethau rheolaeth uwch. Dylid gwneud mwy i hybu rhannu prentisiaethau, sy'n gallu bod yn fuddiol i bawb cysylltiedig.

## Sbardunau Newid Allweddol

### Roedd nifer o faterion allweddol, fel a ganlyn:

- Teimlwyd y byddai newidiadau mewn technoleg ddigidol yn cael effaith fawr o bosib ar bob sefydliad yn y rhanbarth yn ystod y blynyddoedd nesaf, er nad yw nifer fawr yn barod ar gyfer y newidiadau hyn.
- Roedd 'parodrwydd am waith' plant y mileniwm yn bryder i rai cwmnïau ac mae pwysigrwydd cynyddol gofynion sgiliau meddal i sicrhau bod unigolion yn gyflogadwy pan maent yn gadael addysg yn her fawr wrth symud ymlaen.
- Mae rhoi sylw i gynllunio olyniaeth er mwyn cadw a gwella sgiliau yn y gweithlu yn bwysig i bob sefydliad.
- Dylai cael llunwyr polisiâu i ddatblygu sgiliau ar gyfer y rhanbarth fod yn flaenoriaeth i Fargen Ddinesig Prifddinas-ranbarth Caerdydd ond hefyd dylai sicrhau bod y gwahaniaethau rhwng Cymru a Lloegr yn y maes hwn cyn lleied â phosib.
- Nid yw Brexit wedi cael effaith hyd yma ac, yn gyffredinol, mae sefydliadau'n ansicr ynghylch ei effaith yn y dyfodol.
- Roedd newidiadau i'r M4, gan gynnwys y ffordd liniaru a gostwng tollau, yn cael eu hystyried yn llesol i'r economi leol yn gyffredinol.
- Roedd creu gwell ymgysylltu rhwng diwydiant ac addysg drydyddol yn y rhanbarth yn cael ei ystyried fel elfen allweddol bwysig i fusnesau yn y rhanbarth, yn enwedig sicrhau bod hyfforddiant sgiliau'n addas i bwrpas ar gyfer pob sector.





Cardiff and Vale College  
Coleg Caerdydd a'r Fro

# Am fwy o wybodaeth cysylltwch â:

**James Scorey**

Arweinydd Prosiect Arolwg Sgiliau CBaCh

Coleg Caerdydd a'r Fro

Campws Canol y Ddinas, Heol Dumballs, Bae Caerdydd, CF10 5BF

[jscorey@cavc.ac.uk](mailto:jscorey@cavc.ac.uk)

029 2025 0350

[www.cavc.ac.uk](http://www.cavc.ac.uk)