

*"Gamwn, wŷ
a sglodion
mewn tafarn
nos ar ôl nos"*



Mae'r diwydiannau manwerthu, twristiaeth a lletygarwch (MTLI) wedi newid yn arw dros y degawd diwethaf. Ymhlith y newidiadau a welwyd y mae twf cynyddol siopa ar-lein, cynnydd yn nifer y bobl sy'n trefnu llety ar-lein, a thwf gwefannau teithio a gwefannau adolygu fel Trip Advisor.

Busnesau micro, busnesau bach neu fusnesau canolig eu maint yw'r mwyafrif o fusnesau MTLI, ac mae ganddynt anghenion penodol o ran hyfforddiant a sgiliau. Mae sefydliadau Addysg Bellach yn awyddus i ateb anghenion y busnesau hyn a deall yr heriau y maent yn eu hwynebu. Gyda golwg ar hyn, ceisiodd ColegauCymru feithrin gwell dealltwriaeth o'r gofynion a'r heriau o ran sgiliau sy'n wynebu busnesau bach yn y diwydiant MTLI, a chomisiynodd ymchwil yn y maes hwn.

Cynhaliwyd yr ymchwil mewn dau gam: dull meintiol yn edrych ar y problemau sy'n gysylltiedig â sgiliau a chymwysterau mewn busnesau bach a chanolig eu maint; ac ail ddarn o ymchwil mwy ansoddol. Roedd hwn wedi'i seilio ar gyfweiliadau, gan edrych ar anghenion sgiliau busnesau bach a chanolig eu maint, eu prosesau recriwtio, y gwahaniaethau rhwng anghenion hyfforddiant yn y sectorau manwerthu, lletygarwch ac arlwygo, ac yn dra phwysig, sut i ateb yr anghenion hyn. Canolbwyntiwyd yn hyn o beth ar sut y dylai darpariaeth Addysg Bellach (ac mewn rhai achosion, Addysg Uwch) ymateb wrth ddatblygu cyrsiau a dulliau addysgu a dysgu yn ehangach. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi crynodeb o ail gam yr ymchwil a'r cyfweiliadau ansoddol a gafodd eu cynnal. Daeth sawl peth disgwylidig i'r fei yn sgil y gwaith hwn, fel problemau trafndiaeth a'r anawsterau wrth recriwtio mewn rhannau penodol o Gymru. Fodd

bynag, daeth materion llai amlwg hefyd i'r fei, fel sut i alluogi pobl sydd wedi dewis proffesiynau creadigol i fod yn wir greadigol pan nad yw'r gwaith sydd ar gael yn y meysydd hynny yn cyd-fynd â lefel yr her yr oeddent wedi'i disgwyl. Er enghraifft, dyna ichi'r cogydd dychmygol hwnnw sy'n breuddwydio am weithio mewn bwyty seren Michelin ond yn hytrach yn gorfod coginio gamwn, ŵy a sglodion mewn tafarn nos ar ôl nos. Roedd sawl un yn gallu uniaethu â hyn, a dyna a roddodd i'r adroddiad hwn ei deitl.

Nid gwaith hawdd fydd mynd i'r afael â rhai o'r heriau sy'n cael sylw yn y adroddiad hwn, ond fel y dangosodd rhai o'r busnesau a gafodd eu cyfweld, mae atebion newydd a hyblyg yn bosibl wrth recriwtio, wrth roi hyfforddiant ac wrth ddewis y math o hyfforddiant a roddir.

Mae'r adroddiad hwn hefyd yn gwneud cyfraniad pwysig wrth ddeall y problemau y mae darparwyr sgiliau yn eu hwynebu wrth geisio ateb anghenion busnesau bach a chanolig eu maint. Mae ColegauCymru yn edrych ymlaen at ysgogi trafodaeth ac at ddod o hyd i'r ffordd orau o roi sylw i'r argymhellion a wnaed gan y tîm ymchwil, sef Mark Lang, David Pickernell, Celia Netana a Simon Thomas.

Mae ColegauCymru yn ddiolchgar i'r tîm ymchwil ac i'r EACEA am grant i Bwyntiau Cyfeirio Cenedlaethol EQAVET (y Dull Ewropeaidd o Sicrhau Ansawdd Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol). Hwy a gyllidodd yr ymchwil a hwy a sicrhodd bod y gwaith hwn yn bosibl.

Dr Rachel Bowen
Cyfarwyddwr Polisi a Datblygu

Cyflwyniad

Y gwaith ymchwil

3

Canfyddiadau

Recriwtio

Barn perchnogion am eu bylchau sgiliau eu hunain

Y farn am fylchau sgiliau yn y busnes

Cymwyseddau cyffredinol: gwasanaeth i gwsmeriaid

Cymwyseddau cyffredinol: addysg mewn entrepreneuriaeth

Cymwyseddau galwedigaethol penodol

Cyfleoedd wedi'u hariannu'n allanol

Cynlluniau polisi sgiliau a hyfforddiant: prentisiaethau a'r ardoll

Y ffyrdd gorau i Addysg Bellach / Addysg Uwch ymateb

Busnesau micro a busnesau bach

Profiadau o hyfforddiant allanol

Profiadau o weithio gyda cholegau Addysg Bellach

Diffyg cyfathrebu rhwng y sector Addysg Bellach a'r diwydiant MTLI

Y berthynas rhwng y diwydiant a Rhanddeiliaid

Sylwadau a chasgliadau

Argymhellion Polisi

Atodiad 1

Tabl 1: Manylion am gefndir yr ymatebwyr

Tabl 1b: Rhanddeiliaid Eraill

26



Mae manwerthu, twristiaeth a lletygarwch (MTLI) yn elfen bwysig yn economi Cymru, a hynny o ran cyflogaeth ond hefyd o ran trosiant a Gwerth Ychwanegol Gros. Mae'r llynyddiaeth yn awgrymu bod gan gyflogwyr gyfraniad pwysig i'w wneud wrth ddarparu a buddsoddi mewn hyfforddiant a datblygiad gweithwyr. Fodd bynnag, gan fod cyflogwyr yn dueddol o ganolbwyntio ar hyfforddiant mewnol sy'n benodol i'r swydd dan sylw, mae hyn yn golygu bod yr agenda dysgu gydol oes wedi'i chyfyngu wrth i weithwyr (sy'n aml yn cael eu galw'n gyfalaf dynol) ddatblygu gwybodaeth, cymhelliannau a sgiliau. Ceir consensws cyffredinol yn y llynyddiaeth hefyd bod y symiau y mae busnesau bach a chanolig eu maint yn eu buddsoddi mewn hyfforddiant yn sylweddol is na'r buddsoddiad a geir gan gwmnïau mwy. Yn y maes MTLI, mae tuedd hefyd tuag at lefelau uchel o recriwtio a lefelau isel o hyfforddiant, tra bo cyflogwyr yn y maes manwerthu yn wynebu heriau sylweddol wrth roi hyfforddiant yn sgil y gyfran uchel o weithwyr rhan amser, y trosiant uwch na'r arfer ymhlith staff, a'r ddelwedd wael sydd gan y maes fel llwybr gyrfa, yn enwedig ymhlith gweithwyr sydd â chymwysterau da.

Y gwaith ymchwil

Gwnaed y gwaith ymchwil mewn dau gam ar ran Colegau Cymru, a'r gwaith hwnnw wedi'i gyllido drwy grant gan yr EACEA i Bwyntiau Cyfeirio Cenedlaethol

EQAVET. Roedd y cam cyntaf yn un mwy meintiol ac yn edrych ar faterion sy'n ymwneud â sgiliau a chymwysterau mewn busnesau bach a chanolig eu maint, a hynny yn y meysydd manwerthu, twristiaeth a lletygarwch. Roedd yr ail gam yn ymchwil mwy ansoddol wedi'i seilio ar gyfweiliadau yn y maes, ac yn rhoi sylw i anghenion sgiliau, prosesau recriwtio, y gwahaniaethau rhwng anghenion hyfforddiant busnesau yn y meysydd manwerthu, twristiaeth a lletygarwch, ac yn dra phwysig, sut i ateb yr anghenion hyn. Canolbwyntiwyd yn benodol yn hyn o beth ar sut y dylai darpariaeth Addysg Bellach (ac mewn rhai achosion Addysg Uwch) ymateb wrth ddatblygu cyrsiau a dulliau mwy ymarferol o addysgu a dysgu. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi crynodeb o ail gam yr ymchwil a'r cyfweiliadau ansoddol a gafodd eu cynnal.

Cafodd deg cyfweiliad ar hugain eu cynnal (rhwng mis Hydref 2016 a mis Chwefror 2017). Roedd ugain o'r rhain gyda pherchnogion a rheolwyr busnesau o'r sectorau manwerthu, twristiaeth a lletygarwch, a deg ohonynt gyda swyddogion perthnasol o'r awdurdodau lleol, y Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, arbenigwyr sgiliau sector, a chynrychiolwyr addysg bellach. Cyfeirir at y rhain fan hyn fel Rhanddeiliaid. Roedd y cyfweiliadau gyda busnesau yn cynnwys busnesau manwerthu, twristiaeth a lletygarwch o sawl ardal ddaearyddol ac o sawl maint, ond gan ganolbwyntio



(yn unol â natur y sector yn ei gyfanrwydd) ar fusnesau bach a chanolig mwy eu maint, busnesau sydd â chymysgedd o staff amser llawn a rhan amser, a busnesau sydd â sawl safle / yn gwneud mwy nag un gweithgarwch (h.y. cyfuniad o fanwerthu, twristiaeth a lletygarwch). Nod gwneud hyn oedd edrych ar yr ystod o opsiynau addysg, sgiliau a hyfforddiant sydd ar gael ymhlith busnesau y gellir eu hystyried yn rhai eithaf llwyddiannus o fewn maes eu gweithgarwch. Mae manylion y rheini a gymerodd ran i'w gweld yn nhablau 1a ac 1b yn Atodiad 1.

Recriwtio

Pan ofynnwyd i fusnesau faint o anawsterau y maent yn eu hwynebu wrth recriwtio'r bobl iawn, roedd y drafodaeth yn canolbwyntio ar gadw staff, ac nid eu denu'n unig. Yn rhannol, mae'r problemau sy'n deillio o leoliad daearyddol ac o faint cwmnïau yn gorgyffwrdd â'r problemau wrth recriwtio. Er enghraifft, yn achos busnesau micro a busnesau llai eu maint, dim ond yn lleol y mae swyddi'n aml yn cael eu hysbysebu, ac mae hynny'n arwain at gyfyngiadau penodol. Er y gall hyn fod yn arwydd o gyfyngiadau mewnol rheolwyr wrth lunio strategaeth Adnoddau Dynol, roedd y lleoliad hefyd yn rheswm pam nad oedd busnesau'n hysbysebu'n ehangach. Roedd hysbysebu swyddi'n genedlaethol, er enghraifft, ar brydiau'n heriol yn sgil

problemau tybiedig yn ymwneud â lleoliad y busnes ac/neu seilwaith trafndiaeth gwael:

"Rwy'n credu bod pobl yn meddwl ein bod ni daflid carreg o ben draw Siberia, er mai yng Ngogledd Cymru rydyn ni." Busnes 17

Roedd y broblem ddaearyddol yn aml yn fwy perthnasol wrth chwilio am sgiliau penodol, yn hytrach nag yn broblem gyffredinol a oedd yn ymwneud â sgiliau. O ran denu staff, roedd rhai busnesau yn ei chael yn haws llenwi swyddi penodol, fel rhai gweinyddol, na mathau eraill o swyddi, fel swyddi rheoli, o blith y set sgiliau leol.

Wrth i'r busnes ennill ei blwyf, ac wrth i enw da'r busnes hwnnw wella, roedd y rheini a gyfwelwyd yn cydnabod ei bod yn ymddangos bod safon yr ymgeiswyr yn gwella a bod modd denu staff ar lefel uwch.

Er ei bod yn galonogol bod enw da yn gallu lleihau'r problemau recriwtio a chadw staff sy'n deillio o leoliad a maint y cwmni, mae hyn hefyd yn peri trafferthion i fusnesau newydd sy'n cael eu sefydlu yn y sector MTLI, ac mae'n effeithio'n anghymesur ar entrepreneuriaeth mewn ardaloedd penodol.

Swydd y cogydd oedd yr un y dywedwyd amlaf ei bod yn anodd i'w llenwi, ac roedd yn anodd cadw cogyddion ar ôl eu penodi.

"Rydyn ni'n cyflogi tua 20 o gogyddion yn ein ceginau ac fe allen ni wastad gael dau neu dri arall, ond mae dod o hyd iddyn nhw'n anodd." Busnes 7

Buddiol, fodd bynnag, oedd edrych ar y broblem recriwtio yng nghyd-destun cadw staff. Er enghraifft, soniodd y busnesau a gyfwelwyd am uchelgais cogyddion talentog a'r argraff ymhlith y cogyddion hynny bod gweithio mewn lleoliadau a marchnadoedd penodol yn cyfyngu arnynt.

"Maen nhw'n dilyn cwrs i fod yn gogydd ond mae'r rhan fwyaf yn cael eu bachu'n syth. Y broblem gyda chogyddion yw eu bod nhw'n bobl greadigol yn y bôn, ac maen nhw'n mwynhau coginio bwyd blasus. Ond mae'r rhan fwyaf o gogyddion, yn y gorllewin yn sicr, yn gorfod coginio gamwn, wŷ a sglodion mewn tafarn nos ar ôl nos, a dyna ran o'r broblem. Maen nhw'n dymuno gweithio mewn bwyty seren Michelin ac mae'n anodd iawn pan fydd gennych chi bobl ddisglair, ddeallus, greadigol a hwythau'n awyddus i wneud cynnydd..." Busnes 7

Er y gall hyn fod yn adlewyrchiad o'r farchnad, gall hefyd fod yn arwydd o broblem strategol i'r busnesau o ran y ffordd orau i ddefnyddio staff talentog a chymwys mewn ffyrdd a allai wella'u gallu i farchnata'u busnesau. Ar y llaw arall, roedd busnesau eraill yn teimlo mai'r broses recriwtio wreiddiol oedd y broblem, yn hytrach na chadw staff, er bod lleoliad drachefn yn ffactor, ynghyd â pha mor atyniadol yr oedd y swydd yn ymddangos:

"...mae llawer iawn o bobl 16-25 oed ddi-waith yng Nghymru, yn sicr yn y gorllewin, a'r hyn sy'n rhwystredig yw y gallwn warantu, os mai bod yn gogydd neu weithio mewn cegin sy'n mynd â'ch bryd, a'ch bod yn barod i weithio'n galed, yna'ch bod yn sicr o gael swydd ar ôl bod i'r coleg oherwydd mae cymaint o alw sydd heb ei ateb." Busnes 7

Mae pa mor atyniadol yw swyddi MTLI yn broblem gyffredin iawn. Ymhlith y busnesau a gyfwelwyd – llawer ohonynt yn rhai bychan iawn – mae natur dymhorol a rhan amser y swyddi, a'r oriau anghymdeithasol sy'n gysylltiedig â nifer o fusnesau MTLI, yn golygu ei bod yn her denu a chadw staff penodol. Mae'r un peth yn wir am y diffyg cyfle i wneud cynnydd yn y swyddi hynny. Roedd problemau cyffredinol hefyd ar draws y sector MTLI:

"Felly mae denu pobl sydd â'r sgiliau iawn ar ein cyfer ni yn go anodd, oherwydd allwn ni ddim cynnig yr oriau y byddai pawb yn eu hoffi." Busnes 11

Ond roedd problemau hefyd a oedd yn benodol i sectorau unigol. Er enghraifft, roedd problemau penodol ynghlwm wrth oriau anghymdeithasol yn y sector lletygarwch:

"Mae'n anodd iawn recriwtio i'r sector lletygarwch ar y funud. Nid yw pobl am weithio gyda'r nos, ac felly rydyn ni wedi colli llawer o staff oherwydd hynny." Busnes 13

Yn y sector manwerthu, tynnwyd sylw at y diffyg cyfle i wneud cynnydd yn eich gyrfa:

“Os mai gyrfa yn y byd manwerthu sy’n mynd â’ch bryd, mae’n fwy na thebygol y byddwch chi’n mynd i un o’r siopau adrannol mawr neu un o’r siopau cadwyn, gan fod cyfle wedyn i wneud cynnydd o fewn y busnes hwnnw. Fel arall, cynorthwy-ydd siop fyddwch chi a dim arall.” Busnes 11

Roedd teimlad bod angen gwella argraff pobl o gyfleoedd gyrfa yn y sector MTLI, gan ganolbwyntio mwy ar yr elfennau hynny sy’n rhoi mwynhad wrth weithio i fusnesau bach a chanolig eu maint yn y maes.

“Nid oes digon o hyrwyddo ar y mwynhad y gall gyrfa yn y byd manwerthu ei roi.” Busnes 14

At hynny, fodd bynnag, roedd teimlad bod cynnydd mewn gyrfa yn haws yn y byd lletygarwch, yn enwedig pan oedd gan rywun brofiad cynnar o weithio yn y sector.

“Efallai y bydd rhywun yn gweithio inni am bum neu chwe mlynedd wrth orffen yn yr ysgol a mynd i goleg, neu efallai i goleg lleol, ac weithiau byddan nhw wedyn yn penderfynu eu bod nhw am ddilyn gyrfa yn y byd lletygarwch ac yn aros i weithio inni beth bynnag. Ac mae gennyn ni sawl enghraifft o bobl sydd bellach mewn swyddi uwch.” Busnes 17

Pwysleisiwyd hyn hefyd drwy dynnu sylw at sut y gellir trosglwyddo sgiliau yn y maes lletygarwch yn enwedig fel modd o recriwtio staff yn wreiddiol. Byddai problemau’n dal i fodoli o ran cadw staff, er y gallai hyn helpu i dynnu sylw at y ffaith y gall datblygu sgiliau a rhoi hyfforddiant parhaus fod yn fodd o gadw staff am gyfnod hwy, os yw hynny wedi’i strwythuro a’i gyllido’n iawn.

Yn gyffredinol, felly, mae busnesau MTLI yn dechrau gweld bod angen gwella cyfleoedd gyrfa yn y diwydiant er mwyn denu a chadw staff o’r safon angenrheidiol. Mae rhai hefyd yn cydnabod y gall cyflogau isel arwain at drosiant uwch ymhlith staff:

“Rydyn ni’n ei chael yn anodd braidd o ran cael staff sefydlog gyda sgiliau sylfaenol i becynnu a photelu a gwneud y math hwnnw o waith; efallai mai gwaith llaw rhannol fyddai’r disgrifiad, swyddi lled-grefftus efallai. Rydwn ni’n ei chael yn anodd cadw pobl. Ydi, mae’n anodd cael parhad ac efallai’n wir fod hynny gan nad ydyn ni’n talu digon i bobl.” Busnes 15

Dywedodd nifer o’r busnesau MTLI a gyfwelwyd eu bod yn datblygu’n fusnesau llai tymhorol. Roeddent yn credu bod hyn yn un ffordd o wneud swyddi’n fwy atyniadol ac o gadw staff.

Yn amlwg, mae hyn yn gysylltiedig â phroblemau sy’n ymwneud â’r galw, ond mae hefyd yn gysylltiedig â pha mor atyniadol yw lleoliadau penodol wrth ddenu twristiaid a chwsmeriaid gydol y flwyddyn. Roedd y busnesau mwy o faint yn enwedig, a’r rheini a oedd yn dal i dyfu, yn cydnabod eu bod yn cynnig cyfleoedd gyrfa gwell. Mae’r pwyslais hwn ar dwf o bosibl yn dangos bod ffordd arall (yn ogystal â maint cwmni) i greu polisi yn y dyfodol sy’n canolbwyntio ar fusnesau penodol bach a chanolig eu maint.

“Rwy’n credu bod y busnes yn ymddangos yn gryfach nawr nag o’r blaen. Fe ddywedwn i ei fod yn gwmni sy’n cynnig gyrfa yn fwy nag un swydd benodol, oherwydd mae’r cwmni’n tyfu ac yn amlwg mae cyfle bob amser i yrfa rhywun ddatblygu wrth i’r cwmni ddatblygu.” Busnes 20



Mae cyfleoedd eraill i ddenu a chadw staff (yn ein sampl ni, cogyddion yn enwedig) yn cynnwys gwella pa mor gymdeithasol yw’r oriau gwaith yn y diwydiant MTLI. Un enghraifft o’r modd y mae busnes MTLI wedi llwyddo i gadw’i brif gogydd yw drwy gytuno ar oriau mwy cymdeithasol sy’n cyd-fynd ag ymrwymadau teuluol y cogydd.

“...mae gan ein prif gogydd, er enghraifft, ddau o blant bach... ac mae ganddo swydd amser llawn. Ers talwm, roedd yn arfer mynd i’w waith am wyth y bore cyn dod adre am hanner nos, gan weithio shift wedi’i rhannu, heb ddiben mynd adre rhwng y ddwy shift. A byddai wastad yn gweithio ar ddydd Sadwrn a dydd Sul. Mae ei wraig yn gweithio rhwng dydd Llun a dydd Gwener, a doedden nhw byth yn cael amser o werth gyda’i gilydd fel teulu. Bellach mae’n gweithio rhwng dydd Mawrth a dydd Sadwrn yn ystod y dydd.” Busnes 11

Fodd bynnag, mae hyn yn gofyn am addasu’r model busnes, a drachefn gallai hyn fod yn gymorth yn y dyfodol i ganfod y cwmnïau MTLI hynny sydd mewn sefyllfa well i helpu gyda darpariaeth sgiliau a hyfforddiant. Gallai fod yn gyfle hefyd i wneud y defnydd gorau o raddedigion hyfforddedig, medrus yn y maes MTLI.

“Felly er mwyn cadw staff... rydyn ni mewn sefyllfa go dda gan nad ydyn ni’n agor gyda’r nos, nac ar ddydd Sul, felly nid oes disgwyl iddyn nhw weithio 140 awr yr wythnos. Felly rydyn ni’n dechrau gweld fod cogyddion yn awyddus i ymuno â ni gan eu bod nhw am gael cydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd, a’r model busnes sy’n gyfrifol am hynny” Busnes 13

Barn perchnogion am eu bylchau sgiliau eu hunain

O ran barn perchnogion busnesau am eu lefelau sgiliau eu hunain, roeddent yn aml yn canolbwyntio ar eu profiad busnes.



“Fi fy hun sydd â’r rhan fwyaf o’r wybodaeth a dweud y gwir, oherwydd yn amlwg rwyf wedi bod yn prynu ac yn gwerthu (y cynnyrch) am ddeugain mlynedd ac wedi bod yn masnachu yn y maes penodol hwn am ddeugain mlynedd. Felly rwy’n gwybod pa fath o gyfuniad o gynnyrch sydd ei angen ac yn gyffredinol rwy’n adnabod y cyflenwyr sy’n gallu rhoi’r cynnyrch imi er mwyn ateb y galw mewn ardal fel (Enw tref fechan)” Busnes 12

“...mae crebwyll busnes yn rhywbeth gwahanol iawn a thasg lafurus a hir yw dysgu rhannau o’r gwaith yn dda. Wnewch chi fyth ddysgu’r cyfan oherwydd fe fyddwch chi wastad yn gwneud camgymeriadau, ond rydych chi hefyd yn dysgu drwy’r amser. Ac felly, ie, drwy brofiad y mae gwneud hynny.” Busnes 13

Roedd yr ymatebion hefyd yn tynnu sylw at sgiliau sydd wedi’u datblygu drwy ddringo’r ysgol mewn gyrfa a thrwy ddysgu wrth weithio mewn busnesau eraill cyn i bobl ddechrau eu busnes eu hunain:

“Rwyf wastad wedi bod yn y byd arlwyyo. Roedd fy swydd ddiwethaf yn (Enw cyrchfan i dwristiaid). Roeddwn yno am chwe blynedd a hanner a ches fy nyrchafu i fod yn Ddirprwy Reolwr Cyffredinol.” Busnes 19

Roedd gan rai o’r perchnogion busnesau raddau mewn marchnata, twristiaeth neu sectorau eraill penodol, ond roedd gan y mwyafrif llethol brofiad sylweddol, blaenorol o’r byd busnes, boed yn hunangyflogedig neu drwy wneud gwaith rheoli mewn swydd gyflogedig cyn sefydlu eu busnesau eu hunain. Roedd hi’n ymddangos bod hyn yn llywio eu hagwedd tuag at hyfforddiant. Yn wir, dim ond dau o’r 20 o’r rheini a gyfwelwyd oedd heb unrhyw brofiad busnes blaenorol (Busnes 3 a Busnes 16). Dywedodd y ddau fusnes yma bod y sgiliau a oedd yn angenrheidiol yn eu tyb hwy wedi cael eu datblygu wrth weithio, yn hytrach na thrwy hyfforddiant busnes ffurfiol. Busnesau micro, teuluol oedd y ddau fusnes dan sylw, a gellid ystyried mai hyfforddiant mewnol oedd yn cael ei roi ganddynt.

Mae hyn yn dangos, fodd bynnag, y gallai is-set o fusnesau manwerthu, twristiaeth a lletygarwch o’r fath elwa o wella sgiliau a hyfforddiant mewn rhai meysydd penodol, ac o bosibl gallai’r hyfforddiant hwnnw gyfuno hyfforddiant gan ffynonellau mewnol ac allanol. Er enghraifft, roedd y cryfderau a oedd yn deillio o brofiad gwaith blaenorol yn cynnwys sgiliau trosglwyddadwy o swyddi neu fusnesau blaenorol, megis sgiliau arwain, sgiliau cyfathrebu a sgiliau ym maes gwasanaeth i gwsmeriaid.

Fodd bynnag, nid oedd llawer o berchnogion busnesau o’r farn bod ganddynt unrhyw fylchau amlwg yn eu sgiliau personol nac unrhyw anghenion hyfforddiant, gan fod llawer ohonynt wedi bod â swyddi rheoli yn y diwydiant yn y gorffennol.

“Hynny yw, all neb ddweud ei fod yn gwybod popeth. Rwy’n credu ein bod ni’n gyfforddus â’r hyn sydd gennyn ni ar y funud. Yn sicr does gan yr un ohonon ni fwriad i gael mwy o hyfforddiant. Rydyn ni’n dau wedi rhedeg cwmnïau o’r blaen, ac felly o ran cyfrifyddu a rheoli’r busnes, mae’n golygu parhau i wneud yr un math o beth.” Busnes 3

O ran hyfforddiant, roedd consensws cyffredinol hefyd y dylai perchnogion busnesau fanteisio ar eu cryfderau eu hunain. Roedd tuedd i gontractio gwaith yn allanol pan oedd hynny’n gofyn am sgiliau anghyfarwydd neu’n ymwneud â meysydd anghyfarwydd, yn enwedig tasgau’n gysylltiedig â chyfrifyddu. Mae hyn yn dangos y gall fod meysydd lle gellid datblygu sgiliau perchnogion yn y dyfodol, yn dibynnu ar y sgil ei hun yn ogystal ag ar leoliad y busnes mewn perthynas â chontractio’r sgil neu’r dasg honno’n allanol, a’r gost i’r busnes.

Y farn am fylchau sgiliau yn y busnes

Roedd llawer o’r busnesau a gyfwelwyd yn rhai aml-ganghennog a oedd yn cyfuno bod yn gyrchfan i

dwristiaid neu neu’n gyrchfan i wneud gweithgareddau gyda llety ac elfen o fanwerthu. O ganlyniad, roedd hyn yn golygu nad oedd modd diffinio bylchau sgiliau a oedd yn benodol yn unig i fanwerthu, twristiaeth neu lletygarwch, gan fod ar y busnesau hyn angen ystod eang o sgiliau ar draws yr holl fusnes.

Yn achos y busnesau llai, mae hyn yn enwedig yn creu her wrth recriwtio staff a chanddynt sgiliau i wneud ystod eang o swyddi. O ran hyfforddiant, roedd rhwystredigaeth hefyd gan nad oedd yn ymddangos fel pe bai darparwyr yn gallu cynnig hyfforddiant sy’n cyd-fynd ag ystod eang y gofynion. Mae hwn yn sylw o bwys gan ei fod yn dangos bod angen i nifer o fusnesau gynnig hyfforddiant amlochrog ym maes MTLI yn hytrach na hyfforddiant sy’n canolbwyntio ar un neu ddau o’r is-sectorau hyn yn unig. Yn achos busnesau yn y Gymru fwy gwledig, nid yw’n syndod bod teimlad bod diffyg sgiliau ar gael yn lleol.

“...nid pobl leol yw ein holl staff oherwydd weithiau nid yw’r sgiliau’n bodoli.” Busnes 4

Mae hyn yn her benodol hefyd i’r busnesau hynny a gyfwelwyd a oedd yn chwilio am sgiliau mwy arbenigol. Ymhlith yr enghreifftiau roedd peirianeg locomotif, adeiladu cychod a gwahanol fathau o waith mecanig. Roedd hyn hefyd yn wir pan nad oedd hanes yn lleol nac yng Nghymru’n ehangach o wneud y gwaith a oedd yn berthnasol i’r busnes. O ran sgiliau a hyfforddiant, mae hwn yn rhwystr posibl arwyddocaol yn y tymor byr i fusnesau newydd yn y maes MTLI. Yn yr achosion hyn, teimlai pobl fod diffyg colegau technegol arbenigol lleol neu brifysgolion cyfagos, neu hyd yn oed ddiffyg rhai yng Nghymru, yn golygu bod recriwtio i swyddi arbenigol yn heriol (Busnes 1).

Ac ystyried hyn ochr yn ochr â’r llenyddiaeth, pan ofynnwyd i bobl wedyn am y meysydd sgiliau y byddai’n arbennig o fanteisiol eu datblygu ymhellach ar gyfer eu gweithlu, ac ar ba lefel, nid yw’n syndod i nifer o’r busnesau a gyfwelwyd ddweud eu bod yn ffafrio rhoi hyfforddiant mewnol neu hyfforddiant i bobl wrth iddynt wneud eu gwaith, gan y gallent hyfforddi’r aelod o staff yn null penodol eu busnes hwy o weithredu. Yn amlwg, fodd bynnag, pan fydd bylchau sgiliau

arbenigol, yna efallai na fydd rhoi hyfforddiant mewnol neu hyfforddiant i bobl wrth iddynt wneud eu gwaith yn bosibl, ac mewn ardaloedd mwy anghysbell nid yw'n bosibl recriwtio. Mae hyn yn golygu bod rôl darparwyr hyfforddiant yn fwy perthnasol, er bod anawsterau amlwg mewn rhai achosion wrth gael gafael ar hyfforddiant o'r fath.

O ran prentisiaethau, roedd hi'n ymddangos mai agwedd y gweithlu oedd yr elfen fwyaf heriol wrth roi hyfforddiant mewnol a hyfforddiant i bobl wrth iddynt wneud eu gwaith.

"Rwyf wastad wedi credu y gallwch chi hyfforddi pobl mewn sgiliau, a hyfforddi pobl mewn sgiliau rheoli, ond allwch chi ddim hyfforddi pobl i newid eu hagwedd." Busnes 1

Yn fwy eang, ac yn amlwg yn berthnasol i'r holl sector manwerthu, twristiaeth a lletygarwch, roedd pwyslais ar ddatblygu sgiliau meddal. Yn hyn o beth, thema o bwys a ddaeth i'r amlwg oedd gwasanaeth i gwsmeriaid.

"...nid dweud ydw i bod ein gwasanaeth i gwsmeriaid yn wael, ond fe allai fod yn well o lawer." Busnes 4

Cymwyseddau cyffredinol: gwasanaeth i gwsmeriaid

Thema o bwys i'r holl fusnesau a gyfwelwyd oedd yr angen i roi gwasanaeth eithriadol o dda i gwsmeriaid. Ac ystyried pwysigrwydd strategol cynyddu nifer yr ymwelwyr a phwysigrwydd adolygiadau cwsmeriaid ar-lein drwy wefannau fel TripAdvisor fel dull o fesur llwyddiant, roedd pwysigrwydd sgiliau gwasanaeth i gwsmeriaid yn amlwg i fusnesau o'r fath, yn enwedig ymhlith staff "blaen tŷ" neu staff sy'n ymwneud â chwsmeriaid. Mae'r pwyslais hwn yn aml yn arwydd o allu'r busnesau hyn i newid ac addasu i'r grymoedd real hynny sy'n effeithio ar eu busnesau.

Yn aml pan oedd capasiti ar gael i roi hyfforddiant mewnol a hyfforddiant i bobl wrth iddynt wneud eu gwaith, byddai'r busnesau'n rhoi mwy o bwys ar sgiliau gwasanaeth i gwsmeriaid ac ar agwedd gadarnhaol nag ar sgiliau pendant, penodol wrth recriwtio staff newydd:

"Roeddwn i'n awyddus i recriwtio pobl nad oedd mor dda â hynny am roi therapi, ond oedd yn wirioneddol dda am roi gwasanaeth i gwsmeriaid, ac yna byddwn yn treulio llawer o amser yn eu hyfforddi." Busnes 18

Fodd bynnag, roedd y busnesau a gyfwelwyd yn credu bod diffyg sgiliau gwasanaeth i gwsmeriaid o'r fath yn fwelch, yn enwedig ymhlith y gweithlu iau, ac roedd hyn yn berthnasol ym mhob sector.

"Nid yw pobl yn gwybod sut y mae sgwrsio â phobl ddim mwy. Mae pobl yn teimlo'n chwithig. Mae'r ego yn dod i'r amlwg, maen nhw'n ofni mynd draw at y byrddau, maen nhw'n ofni siarad..." Busnes 13

"Rwy'n credu bod manwerthwyr yn gweld gwahaniaeth, a bod bwlch rhwng sgiliau rhwng pobl iau a phobl hŷn o ran y gallu meddalach hwnnw i ymwneud â'r cwsmer." Stakeholder 1

Roedd llawer o'r hyfforddiant mewnol a ddisgrifiwyd gan y busnesau a gyfwelwyd felly yn gysylltiedig â rhoi gwasanaeth i gwsmeriaid a chyfleu'n rheolaidd pa mor bwysig i'r busnes yw gofalu am gwsmeriaid. Yn nodedig, mae rhai o'r busnesau wedi comisiynu hyfforddiant allanol mewn rhoi gwasanaeth i gwsmeriaid, a hynny gan gwmnïau hyfforddiant allanol. Maent hefyd wedi buddsoddi mewn amser oddi ar



y safle i roi'r hyfforddiant hwn. Mae'r enghreifftiau o'r canlyniadau llwyddiannus ymddangosiadol sydd wedi deillio o roi hyfforddiant mewn gwasanaeth i gwsmeriaid yn cynnwys:

"Er enghraifft, rwy'n gwybod eu bod nhw wedi dweud wrth un aelod o'r staff y gallai fod yn fuddiol iddo sefyll ar ei draed a dangos mynegiant, a phan fydd yn siarad ar y ffôn mae hynny'n amlwg bellach. Erbyn hyn, rydych chi'n ei weld yn sefyll gyda'i glustffonau ac efallai y bydd yn cerdded yn ôl ac ymlaen, ac mae hyn i'w weld yn y ffordd y mae'n sefyll, ac mae wedi cofio hyn i gyd. Ac mae'r ffordd y maen nhw'n siarad â'r cwsmeriaid bellach, o'i gymharu â sut roedden nhw cyn cael hyfforddiant mewn gwasanaeth i gwsmeriaid, wel mae gwahaniaeth anferth ac maen nhw'n ymddangos yn fwy hyderus." Busnes 20

Roedd y rhanddeiliaid a gyfwelwyd hefyd yn cydnabod pwysigrwydd rhoi hyfforddiant mewn gwasanaeth i gwsmeriaid ar gyfer busnesau yn y diwydiant MTLI yn ehangach. Roeddent yn cydnabod hefyd ei bod yn ymddangos bod bwlch mewn sgiliau gwasanaeth i gwsmeriaid. Maent yn dweud eu bod yn ceisio gwella'u dulliau o gyfathrebu â busnesau er mwyn rhoi gwybod iddynt am ansawdd da'r rhaglenni hyfforddiant mewn gwasanaeth i gwsmeriaid sydd ar gael gan ddarparwyr hyfforddiant lleol, ynghyd â'r posibilrwydd o gynnig llyfudd wedi'u cyllido pan fydd y rhain ar gael. Roedd rhanddeiliaid yn cydnabod, yn enwedig yn y maes twristiaeth, bod yr hyfforddiant perthnasol wedi newid o egluro mai "...dyma yw ystyr twristiaeth..." (Rhanddeiliad 9) a'i fod yn bellach yn rhoi sylw i'r lefelau uwch o sgiliau a disgwyliaid sy'n ymwneud â phrofiad y cwsmer ac anghenion y busnes wrth ateb disgwyliaid cynyddol uwch. Yn ogystal â dangos bod angen cyffredinol am hyfforddiant mewnol ar draws y sector MTLI, mae hyn hefyd felly'n dangos ei bod yn ymddangos bod angen a galw am hyfforddiant yn y maes hwn sy'n cael ei roi gan ffynonellau allanol, a hwnnw'n canolbwyntio ar dwristiaeth (er y byddai'n debygol o fod yn berthnasol i'r meysydd manwerthu a lletygarwch hefyd).



Cymwyseddau cyffredinol: addysg mewn entrepreneuriaeth

O ran addysg a hyfforddiant sy'n cael ei roi gan ffynonellau allanol, roedd dyhead clir i roi addysg a hyfforddiant sgiliau i staff sy'n canolbwyntio'n fwy cyffredinol ar entrepreneuriaeth. Pan oedd busnesau'n hyderus, roedd hyn yn aml yn deillio o'r ffaith bod perchnogion y busnesau eu hunain o'r farn bod ganddynt sgiliau entrepreneuraidd da, ac yn aml roedd yn cyd-fynd ag angen ymddangosiadol am fwy o hyfforddiant mewn entrepreneuriaeth i staff, yn enwedig o ran hunanhyder yn eich gallu eich hun. Er enghraifft:

"Rydw i'n hoff o gyflogi pobl sy'n awyddus i wneud rhywbeth eu hunain, oherwydd wedyn maen nhw'n sylwi'n fanwl ar yr hyn y bydda' i'n ei wneud. Os ydyn nhw'n sylwi ar yr hyn rydw i'n ei wneud, wel rydw i wedi llwyddo ac mae fy musnes yn llwyddo. Felly fe fyddan nhw'n gwneud yr un pethau, sy'n golygu bod y gwasanaeth yn datblygu ar lefel gyfan." Busnes 13

Roedd teimlad bod angen rhoi mwy o bwyslais ar hyn mewn ysgolion, yn ogystal ag mewn Addysg Bellach. Er enghraifft:

"Pan oeddwn i'n yr ysgol, a dim ond 26 ydw i nawr, felly nid yw hyn flynyddoedd maith yn ôl, ond chawson ni fyth y cyfle i wneud dim byd o'r fath yn yr ysgol uwchradd. Mae'r bechgyn iau sy'n gweithio inni nawr, mae'r opsiwn yno ond rwy'n teimlo, o'r hyn y maen nhw'n ei ddweud, eu bod nhw'n dewis dilyn entrepreneuriaeth er mwyn peidio â gorfod dewis modiwl gwyddoniaeth ychwanegol neu rywbeth felly... Hynny yw, bydd rhai pobl yn ei wneud gan eu bod nhw am fod yn rhan o'r maes hwnnw, ond nid yw'n cael ei wthio ddigon yn fy marn i."

(Busnes 14)

Cymwyseddau galwedigaethol penodol

Yn achos nifer o gymwyseddau penodol, serch hynny, y strategaeth fel rheol oedd recriwtio staff a chanddynt sgiliau addas, yn hytrach na dibynnu ar roi hyfforddiant ar ôl recriwtio. Yn benodol, roedd disgwyliadau ymhlith cyflogwyr y dylai cogyddion a gweithwyr gwasanaethau harddwch allu cyflawni i'r capasiti uchaf o'r diwrnod cyntaf un, ac roedd sicrhau hyn yn anodd neilltuol.

"...Ffoniais ... y coleg. Fe ddywedais fy mod yn chwilio am gogyddion. Rwy'n chwilio am bobl sydd newydd adael y coleg, sydd am ddod yn syth aton ni, oherwydd ni fydd y rhain wedi datblygu arferion drwg. Rwy'n awyddus i'w hyfforddi nhw... Nawr i gogydd ifanc sy'n dod yn syth o'r coleg... Mae'n dod yma a ninnau o dan bwysau. Rydyn ni o dan bwysau i baratoi bwyd da, ffres mor gyflym â phosibl. Mewn llai na 12 munud rydyn ni'n rhoi bwyd o ansawdd bwyty ar y bwrdd ac yn gweini i dros 100 o bobl a mwy mewn awr a hanner. Mae'n golygu bod o dan lawer o bwysau. Ac fel cogydd dyna'r man lle'r ydych chi am fod. Chefais i neb."

Busnes 13

Roedd hyn yn dangos bod problem gyda'r addysg a'r hyfforddiant allanol, a hynny'n gysylltiedig o bosibl gyda'r radd neu'r diffyg profiad gwaith. Mae hyn yn awgrymu bod angen rheoli disgwyliadau darpar gyflogwyr, gan roi darlun clir o'r hyn sy'n gynnwysedig yn y cwrs a'r manau gorau i ddod o hyd i sgiliau penodol. Fodd bynnag, efallai hefyd ei fod yn dangos bod angen cyfuniad gwell o sgiliau sydd wedi'u dysgu a hyfforddiant mewn cyd-destun seiliedig ar waith.

1 Sims, D., Golden, S., Blenkinsop, S. and Lewis, G., 2000. Barriers to take-up of modern apprenticeships and national traineeships by SMEs and specific sectors. Labour Market Trends, 108(9), pp.424 – 426.

Mae tystiolaeth flaenorol¹ ym maes prentisiaethau wedi dangos ei bod yn anodd cael y cyfuniad hwn pan fydd prinder o fusnesau digon mawr ar gael, a hynny'n sgil diffyg seilwaith a diffyg staff i gyflwyno, gweinyddu a rheoli rhaglenni hyfforddiant, ynghyd ag ymwneud â chyrff allanol.

Gwelwyd hefyd bod strategaethau gwahanol yn bodoli i sicrhau cyfuniad gwell o brofiad ymarferol ochr yn ochr â'r hyn a ddysgir ar gyrsiau. Er enghraifft, roedd busnes arall sy'n arbenigo mewn tyllino'r corff yn gwybod ble i ddod o hyd i raddedigion a fyddai wedi dysgu sgiliau tyllino yn ystod eu cwrs:

"...rydyn ni'n dueddol o beidio â chyflogi'r rhai sydd wedi dilyn yr opsiynau harddwch, oherwydd ni fydd y rhain wedi cael digon o hyfforddiant ymarferol neu hyfforddiant cyfannol academaidd. Felly mae'n well gennyn ni gyflogi therapydd cyfannol sydd wedi dilyn rhai opsiynau harddwch..."

Busnes 18

Ar y nodyn hwnnw, mae hefyd angen rheoli disgwyliadau'r graddedigion sy'n dechrau yn eu swyddi cyntaf, ac eto gallai hyn ddangos bod angen cyfuniad gwell o hyfforddiant coleg oddi ar y safle ar y naill law, a gweithgareddau seiliedig ar waith ar y llall. Unwaith eto, efallai fod hyn yn anodd mewn rhai ardaloedd lle nad yw'r capasiti ar gyfer hyn o bosibl yn bodoli.

"Roedd gennym fachgen ifanc, rwy'n credu ei fod yn 16 oed, a fe ddaeth yma ar argymhelliad... y coleg arlwy, ac fe roddodd y gorau iddi ar ôl tridiau oherwydd ei fod yn gorfod plicio llysiâu ac yntau'n dweud nad oedd hynny'n ddigon o her iddo, a dim ond 16 oed oedd y bachgen..." Busnes 9

Yn dra phwysig, mae'r rhanddeiliaid a gafodd eu cyfwrdd hefyd yn cydnabod bod angen rhagor o gyfathrebu rhwng y diwydiant a sefydliadau sgiliau a hyfforddiant er mwyn canfod y tir canol ar gyfer cymwyseddau galwedigaethol, yn ogystal ag academaidd. Mae hyn yn golygu mynd y tu hwnt i wiriadau diogelwch sylfaenol a safonau rheoleiddio, ac yn golygu paratoi'r graddedigion at heriau go iawn gweithio yn y diwydiant MTLI. Yn allweddol, roedd teimlad bod hyn hefyd yn gofyn am roi mwy o brofiad gwaith i bobl wrth iddynt gael eu hyfforddi, ac mae hynny'n amlgu pwysigrwydd cael dulliau addas o ddarparu hynny.

Cyfleoedd wedi'u hariannu'n allanol

O ran manteisio ar gyfleoedd addysg a sgiliau sy'n cael eu hariannu gan y llywodraeth, roedd cael gafael ar gyllid yn fater o bwys. Ar gyfer rhai mathau o hyfforddiant, gan gynnwys gweithgareddau hyfforddiant sy'n eithaf penodol i sectorau arbennig, roedd achosion pan oedd busnesau wedi cael cyllid gan y llywodraeth neu gyllid Ewropeaidd (a hwnnw'n berthnasol i ardal benodol) drwy sefydliadau sgiliau a hyfforddiant:

"... rydyn ni newydd fod yn siarad â Choleg (enw coleg Addysg Bellach lleol) sydd â rhywfaint o arian i roi hyfforddiant ym maes arwain tîm a gwasanaeth i gwsmeriaid, felly rydyn ni'n edrych ar rai o'n staff blaen tŷ fel staff y dderbynfa ar gyfer rhoi hyfforddiant mewn gwasanaeth i gwsmeriaid, ac yna rhai o'r arweinwyr tîm ar gyfer rhoi hyfforddiant mewn arweinyddiaeth. Rydyn ni hefyd newydd gael rhywfaint o arian gan Chwaraeon Cymru er mwyn sicrhau bod dau berson arall yn gymwys i gynnal gweithgareddau antur" Busnes 6

Serch hynny, nid oedd modd i'r sector Addysg Bellach / Addysg Uwch ateb y gofynion wrth ddatblygu rhai sgiliau penodol, gyda'r math o hyfforddiant, lefel y ddarpariaeth a'r amserlen hefyd yn achosi problemau. Dywedodd y busnesau eu bod yn barod i roi hyfforddiant ond fod prinder cyllid ar gyfer mathau mwy cyffredin ac arferol o hyfforddiant, fel hyfforddiant mewn systemau rheoleiddio. Cwyn arall oedd bod yr hyfforddiant hwnnw'n ymddangos yn rhy ychydig, rhy hwyr.

"... mae'n anarferol iawn cael cyllid ar gyfer cyrsiau Hylendid Bwyd Sylfaenol, ond rydyn ni wedi llwyddo yn y misoedd diwethaf." Busnes 10

"Wyddoch chi, maen nhw'n dweud bod arian ar gael. Rydych chi'n hysbysu eisieu gwneud rhywbeth yn barod at y tymor y flwyddyn nesaf ond mae'r amserlen a'r amseru'n golygu nad yw hyn yn bosibl yn aml iawn." Busnes 14

Yn gyffredinol, dangosodd hyn bod busnesau'n wynebu anawsterau wrth roi hyfforddiant sylfaenol o ddydd i ddydd, ac roedd teimlad bod diffyg cyllid allanol yn broblem yn hyn o beth.

Cynlluniau polisi sgiliau a hyfforddiant: prentisiaethau a'r ardoll

Un thema bwysig iawn yn y maes hwn oedd prentisiaethau. Roedd gan y busnesau a gyfwrddwyd brofiadau cymysg o brentisiaethau, gyda lefelau profiad pobl yn y maes fel arfer yn cyd-fynd â maint y busnes yn hytrach na'r sector. Roedd busnesau micro fel arfer yn amharod i gael prentisiaid ac nid oeddent yn bwriadu gwneud hynny yn y dyfodol gan eu bod yn credu bod eu busnes yn rhy fach i fod o fudd i'r prentis. Er enghraifft:

"Gan ei fod yn fusnes mor fach, pe bai rhywun yn dod aton ni'n chwilio



am brentisiaeth nid wyf yn credu y bydden nhw'n elwa ddigon o'r busnes i gwblhau eu cymhwyster." Busnes 8

Roedd y busnesau bach a chanolig mwy eu maint yn dueddol o fod â mwy o brofiad o brentisiaethau, yn amrywio o hyfforddiant sgiliau i ddysgu sut i ddefnyddio gwahanol gyfarpar. Serch hynny, roedd teimlad bod hyn yn benodol berthnasol i dwristiaeth a lletygarwch, ac i gogyddion yn enwedig, ac fusnesau a oedd yn cyfuno hyfforddiant mewnol gyda ffynonellau allanol wrth roi hyfforddiant.

"Ac yna'n amlwg mae gennyn ni dîm y gegin, mae llawer o'r rhain yn dilyn prentisiaethau a phethau tebyg, a dysgu o bell yw hyn. Does dim rhaid iddyn nhw fynd i'r coleg. Mae'r tiwtoriaid yn dod yma... felly mae'n hollol wahanol i sut oedd pethau pan oeddwn i'n hyfforddi..." Busnes 17

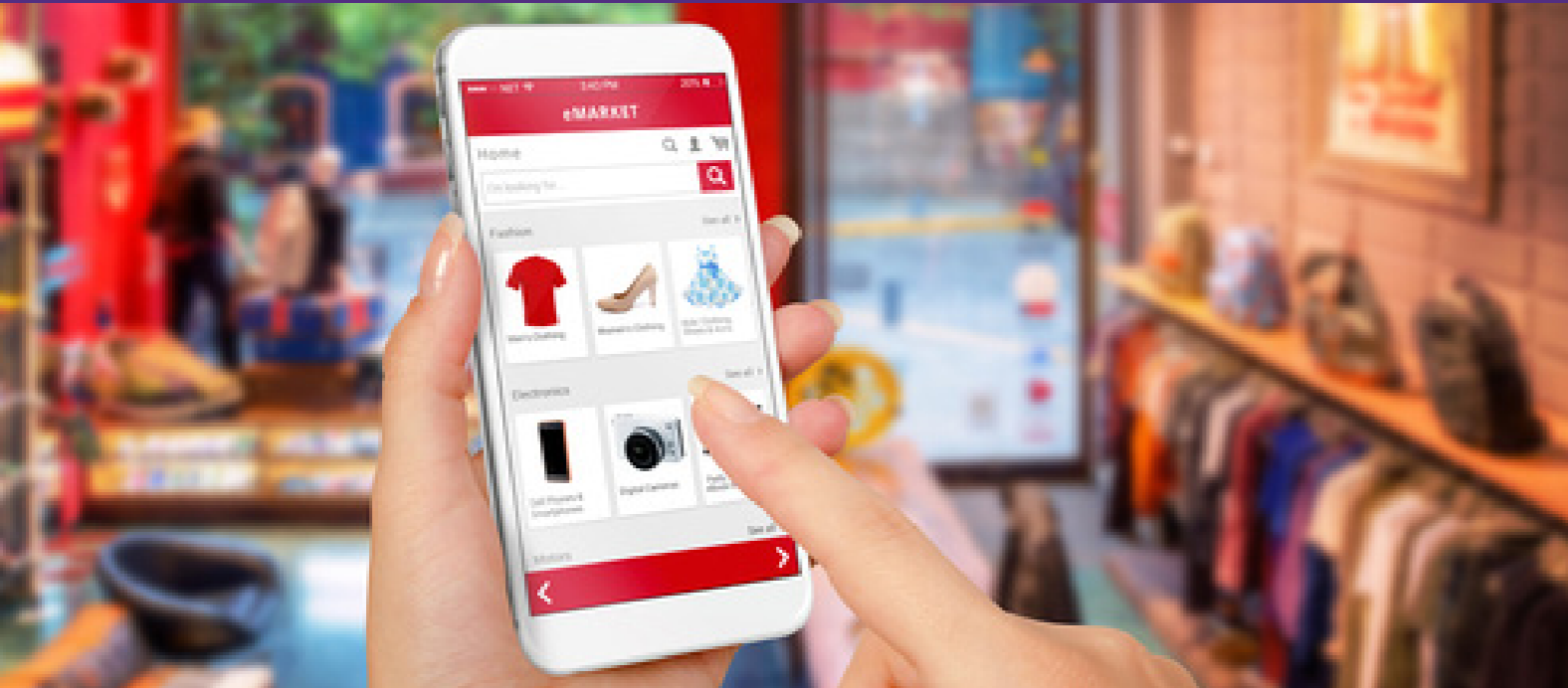
Yn dra phwysig, roedd gan y busnesau a oedd wedi cael profiad o brentisiaethau agwedd gadarnhaol tuag atynt. Serch hynny, roedd teimlad bod prentisiaethau

llwyddiannus yn dibynnu yn y pen draw ar y prentisiaid unigol ac ar ba mor awyddus i lwyddo oedd y rheini. Dywedodd y busnesau llai a oedd yn cynnig prentisiaethau ei fod yn bwysig dod o hyd i brentisiaid "addas" ac ymroddedig, ac ystyried yr amser y mae perchennog y busnes yn ei fuddsoddi ynddynt. Yn allweddol, roedd yn bwysig bod y prentis yn aros gyda'r cwmni ar ôl i gyfnod y brentisiaeth ddod i ben.

Roedd y rhanddeiliaid a gyfwrddwyd hefyd yn cydnabod, fodd bynnag, y byddai gan fusnesau bryderon ynghylch prentisiaethau a'r modd y byddai'r Ardoll Brentisiaethau yn effeithio ar fusnesau mwy o faint.

"Os ydyn ni'n sôn am y busnesau mwy o faint, ac yn benodol yr ardoll brentisiaethau, mae hynny am fod yn berthnasol i lawer o aelodau a fyddai fel arall wedi rhoi'r hyfforddiant yn fewnol". Rhanddeiliad 1

Roedd teimlad bod y nifer sy'n dewis dilyn prentisiaethau yn arbennig o isel yn y sector manwerthu (Rhanddeiliad 3). Pan fyddai pobl yn dewis dilyn prentisiaeth, roedd teimlad bod hyn yn cael ei weld fel llwybr arall i gael gwaith yn hytrach na mynd



i'r brifysgol, a gallai hynny arwain at y problemau o ran ymroddiad yr oedd busnesau bach a chanolig eu maint yn pryderu yn eu cylch:

"Rwy'n credu bod mwy a mwy o bobl yn edrych ar fyd y brifysgol ochr yn ochr â'r llwybr prentisiaethau, gan holi a ydyn nhw am ysgwyddo'r ddyled honno?" Rhanddeiliad 4

Serch hynny, roedd gan y rhanddeiliaid a gyfwelwyd byderon hefyd am yr Ardoll Brentisiaethau o ran ei heffaith ar raglenni prentisiaethau presennol, yn enwedig y rheini y mae Llywodraeth Cymru yn eu cyllido. Ac ystyried y farn mai prentisiaethau yw un o'r prif ffyrdd sy'n galluogi diwydiant a rhanddeiliaid yn y maes sgiliau a hyfforddiant i gydweithio, mae rhanddeiliaid yn pryderu y bydd yr ardoll yn golygu y bydd gan fusnesau lai o arian mewn gwirionedd i'w fuddsoddi mewn hyfforddiant (Rhanddeiliad 7).

Yn gyffredinol, mae hyn yn dangos bod angen i raglenni sgiliau a hyfforddiant roi ystyriaeth i newidiadau posibl i'r cyfuniad o ddulliau darparu a chyllido sy'n dod yn sgil prentisiaethau (a'r system ardoll newydd). Mae angen rhoi cymorth i bobl ddewis prentisiaethau, a gwerthuso'n ofalus pa fusnesau bach a chanolig eu maint sy'n gallu cynnig hyn ond hefyd yn

gallu elwa o'r dull hwn, yn hytrach nag o hyfforddiant a roddir gan ffynonellau allanol neu'n wir ddewisiadau eraill a wneir drwy recriwtio. Mae'n ymddangos hefyd bod effaith hyn yn amrywio ar draws y maes MTLI, sy'n golygu ei bod yn bosibl bod angen dewisiadau gwahanol ar wahân i brentisiaethau, a hynny yn sgil natur y sectorau ond hefyd maint y busnesau bach a chanolig (ar gyfartaledd mae cwmnïau manwerthu yn dueddol o fod yn llai eu maint).

Y ffyrdd gorau i Addysg Bellach / Addysg Uwch ymateb

Darparu hyfforddiant

Nid yw'n syndod bod y perchnogion busnes a gyfwelwyd yn ffafrio rhoi hyfforddiant i bobl wrth iddynt wneud eu gwaith. Ar ôl hyn, maent yn ffafrio hyfforddiant ar y safle lle bydd aseswyr neu hyfforddwyr yn ymweld â lleoliad y busnes. Roedd hyfforddiant mewnol (sef yn gyffredinol, dangos y prosesau a'r arferion sydd eisoes yn bodoli yn y busnes, yn hytrach na chyflwyno gwybodaeth newydd) o fudd i'r busnesau, gan nad oedd angen rhyddhau pobl am y diwrnod a chan ei fod yn galluogi perchennog y busnes i reoli'r hyn oedd yn cael ei ddysgu. Mae llawer yn dibynnu ar ymroddiad y gweithiwr, ac mae perchnogion busnesau yn rhoi mwy o bwys ar agweddau darpar aelodau o staff nag ar brofiad blaenorol.

"Byddai'n well gen i gael rywun sy'n addas i'w hyfforddi na rhywun sy'n hoff o wneud pethau yn ei ffordd ei hun."

Busnes 11

Yn y maes manwerthu, roedd rhoi gwybodaeth newydd i'r tîm ehangach drwy hyfforddiant mewnol hefyd yn boblogaidd. Er bod hyfforddiant mewnol o fudd i'r busnes, dim ond un perchennog busnes oedd yn cydnabod bod y gweithwyr ar eu colled heb gael hyfforddiant achrededig ffurfiol a allai eu helpu i wneud cynnydd yn eu gyrfaoedd.

Roedd busnesau lletygarwch hefyd wedi cael profiadau cadarnhaol o hyfforddiant ar-lein, sef hyfforddiant yn bennaf mewn meysydd sy'n cael eu rheoleiddio, fel Hylendid Bwyd. Os oedd gan y busnesau fylchau mewn sgiliau, ac os nad oedd rhoi hyfforddiant mewnol yn opsiwn, roedd trefnu hyfforddiant allanol ar safle'r busnes yn ddull poblogaidd o roi hyfforddiant. Roedd darparwyr hyfforddiant hefyd yn cydnabod manteision rhoi hyfforddiant ar safle'r busnes:

"Os ydyn ni am helpu'r busnes, onid yw'n haws i un neu ddau o bobl fynd i leoliad y gwaith a gweithio gyda'r staff yn y fan honno, yn hytrach na llusgo dau, tri, deg neu ugain o weithwyr i rywle arall i gael cymorth gan ddau berson yn unig? Mae'n fwy cost-ffeithiol inni weithio'n uniongyrchol gyda chyflogwyr..." Rhanddeiliad 8

Mae rhanddeiliaid hefyd yn cydnabod bod anghenion busnesau'n bwysig, ac yn enwedig y ffaith bod busnesau'n ffafrio rhoi hyfforddiant ar y safle / hyfforddiant drwy ddulliau ar-lein.

"Bydd y cyfan yn cael ei wneud yn y gwaith neu yn amser y gweithwyr gartref lle byddan nhw'n uwchlwytho

pethau i'w haseswyr eu gweld. Felly mae hynny'n eithaf hygyrch o safbwynt busnes bach. Mae pawb yn rhagdybio bod modd i brentisiaid gael eu rhyddhau am ddiwrnod, neu bod modd rhyddhau pobl am ddiwrnod pan fyddan nhw'n dilyn cyrsiau amrywiol, ond nid yw hynny wastad yn wir."

Rhanddeiliad 3

Busnesau micro a busnesau bach

Er bod darparwyr hyfforddiant yn cydnabod y ffaith nad hyfforddiant bob tro fydd prif flaenoriaeth perchnogion busnesau micro a busnesau bach (Rhanddeiliad 3), tynnwyd sylw hefyd at y ffaith bod y darlun ymhlith busnesau bach a chanolig eu maint mewn diwydiannau eraill yn wahanol:

"Hynny yw, mae'r sector adeiladu yn fodel gwirioneddol dda, gan fod busnesau llai eu maint yn dueddol o recriwtio prentisiaid, ac mae modd gweld bod hynny'n beth cadarnhaol iawn" Rhanddeiliad 3

O fewn y maes MTLI, fodd bynnag, mae'n ymddangos bod anawsterau wrth roi hyfforddiant y tu hwnt i'r hyn sy'n ofynnol yn statudol.

"Mae cleientiaid llai yn dueddol o ddod aton ni os bydd angen cydymffurfio â gofynion statudol, ond mae'n llawer mwy anodd ymwneud â nhw'n gyffredinol." Rhanddeiliad 4

Roedd teimlad bod manwerthwyr bach yn rhoi heriau penodol i ddarparwyr hyfforddiant o ran ymwneud a chyfathrebu â hwy, ac roedd angen mynd ati mewn ffyrdd mwy anuniongyrchol yn hyn o beth.

"...mae'n fwy anodd o lawer ymwneud â busnesau manwerthu bach. Mae angen llawer mwy o adnoddau i wneud hynny. Felly rydyn ni'n ceisio defnyddio ffora cyflogwyr fel y Ffederasiwn Busnesau Bach a'r Siambrau Masnach, gan eu bod nhw'n gael eu gwybodaeth gan y rhain." Rhanddeiliad 3

Roedd y sector manwerthu bach hefyd yn rhoi llai o hyfforddiant wyneb yn wyneb a hyfforddiant lleol, o bosibl yn sgil y cynnydd yn y rhaglenni hyfforddiant ar-lein mewnol sydd ar gael ac sy'n cael eu defnyddio.

Awgrymwyd mai un ffordd o wella'r gallu i ymwneud â'r busnesau hyn ac annog mwy o fusnesau, yn enwedig rhai micro a bach, i roi hyfforddiant sgiliau fyddai eu grwpio yn ôl arbenigedd, gan gynnig hyfforddiant drwy greu clystyrau

"Rwy'n hoff iawn o glystyrau. Mae modd cael clystyrau o gwmnïau bach, mentrau bach yn ogystal â mentrau mawr, felly byddai clystyrau bach yn dda ac er na all yr un sefydliad ... fforddio'r amser na'r egni ... i roi'r hyfforddiant, os rhwch chi bedwar o'r rhain gyda'i gilydd efallai y cewch chi batrwm o hyfforddiant y gallen nhw'i roi ar y cyd i ddau neu dri o bobl." Rhanddeiliad 6

Profiadau o hyfforddiant allanol

Wrth i berchnogion ddisgrifio'u profiadau o hyfforddiant allanol, pan oeddent wedi defnyddio colegau Addysg Bellach, cwmnïau hyfforddiant preifat neu ddarparwyr hyfforddiant eraill, yn gyffredinol roeddent yn ffafrio gallu rheoli'r hyn oedd yn cael ei ddysgu a chael cynnwys a oedd yn berthnasol i'w

busnes. Roeddent hefyd yn ffafrio trefnu'r hyfforddiant i gyd-fynd â natur dymhorol a baich gwaith llawer o'r busnesau.

"Byddwn ni'n trefnu i amrywiaeth o bobl rydyn ni wedi gweithio gyda nhw o'r blaen i gynnal chwe sesiwn un diwrnod dros ddau fis efallai, neu rywbeth yn y gaeaf gyda grŵp o bobl, yn hytrach na mynd at y sector Addysg Bellach ac at un person yn unig. Hynny yw, un o'r rhesymau dros wneud hyn yw y gallwn ni ganolbwyntio ychydig mwy ar sicrhau bod hyn yn berthnasol i'n busnes. Felly os ydyn nhw'n siarad am iechyd a diogelwch, fe allwn ni roi'r llawlyfr iddyn nhw a dweud dyma'r ydyn ni'n ei wneud, yn hytrach na dilyn cwrs gwahanol iawn." Busnes 1

Un anfantais sy'n gysylltiedig fel arfer â nifer o fusnesau MTLI yw natur ran amser a thymhorol y sector, ond efallai y gall hynny greu cyfleoedd sgiliau, addysg a hyfforddiant yn y dyfodol, gan y gall roi amser i bobl ddatblygu gwybodaeth academaidd a mynd i'r coleg yn y cyfnodau pan na fydd gwaith. Byddai'r cyfnodau gweithio wedyn yn rhoi'r profiad gwaith. Yn wir, roedd nifer o'r cwmnïau a gyfwelwyd yn cydnabod bod potensial i ddefnyddio cyfnodau llai prysur i roi hyfforddiant oddi ar y safle (Busnes 6).

Roedd pryder hefyd bod lefel y cynnwys academaidd pan roddir hyfforddiant allanol yn amherthnasol i'r busnes dan sylw. Gallai'r cynnwys hwnnw fod yn rhoi gormod o sylw i theori neu'n "rhy debyg i ddarlithoedd", sy'n golygu nad oed modd cynnal diddordeb y staff. Er bod eraill wedi ceisio cael darparwyr hyfforddiant allanol i gynnal gweithgareddau adeiladu tîm mewnol a rhoi hyfforddiant mewn rheoli (Busnes 6 a Busnes 2), roedd hefyd beth amheuaeth bod darparwyr hyfforddiant allanol weithiau'n cynnwys



mwy nag yr oedd ei angen ar eu busnes penodol hwy, a hynny o ran pa mor berthnasol oedd y cynnwys i'w hanghenion busnes penodol yn ogystal ag am resymau masnachol:

"Wyddoch chi, rwy'n credu ei bod hi'n hawdd iawn creu cwrs deuddydd o rywbeth y gallai rhywun ei wneud mewn bore." Busnes 9

Ar y llaw arall, un o brif ganfyddiadau'r gwaith ymchwil oedd bod busnesau'n credu bod hyfforddiant yn werthfawr, ond bod rhaid iddo fod yn uniongyrchol berthnasol i'w busnes hwy. Rhoddodd perchnogion busnes enghreifftiau o ddarparwyr hyfforddiant allanol a ddaeth i'w lleoliad i gynnal cyrsiau byr mewn meysydd sgiliau penodol, o natur llai academaidd, fel hyfforddiant Barista, hyfforddiant yn y cyfryngau cymdeithasol a hyfforddiant gwasanaeth i gwsmeriaid. Mae'r enghreifftiau hyn yn dangos sut yr oedd natur arbenigol yr hyfforddiant a'r wybodaeth ehangach yn y maes dan sylw yn werthfawr. Roedd y perchnogion busnesau'n gweld pa mor fuddiol oedd yr arbenigedd allanol iddynt hwy ac i'w busnes, gan wneud iddynt sylweddoli cyfyngiadau eu set sgiliau fewnol.

"Rydyn ni wedi cael arbenigwyr yn y cyfryngau cymdeithasol yn dod i mewn i weithio gyda ni. Dim ond am ddwyawr neu dair oedd hi yma ond fe ddysgon ni gymaint yn yr amser hwnnw ... Rwy'n hoffi meddwl fy mod i'n deall pethau'n o lew ond roeddwn i'n synnu cymaint na wyddwn i." Busnes 14

"Rydyn ni wedi cael pobl yn dod i mewn i'n hyfforddi sut i wneud coffi'n iawn... Fe barhaodd hyn drwy'r dydd ac roeddwn i wedi synnu. Mae gwneud coffi'n golygu mwy na feddyliech chi, a doeddwn i heb sylweddoli hyn oherwydd, fel y dywedais i wrthoch chi, roeddwn i'n eithaf dall i'r cyfan." Busnes 16

Dywedodd nifer o fusnesau lletygarwch eu bod yn delio â darparwyr hyfforddiant allanol yn bennaf at ddibenion rhoi hyfforddiant statudol. Pwysleisiodd busnesau sy'n cynhyrchu bwyd a diod, er enghraifft, fod angen hyfforddiant statudol achrededig yn enwedig



wrth ddelio ag archfarchnadoedd mawr, ac roeddent wedi trefnu hyfforddiant allanol i lefel a oedd yn cael ei chydabod yn genedlaethol yn eu tyb hwy.

“Felly, wyddoch chi, pan fyddwch chi’n gwerthu i gwsmeriaid mawr fel Tesco a Sainsbury’s, maen nhw am wybod eich bod chi wedi’ch cymeradwyo o ran hylendid. Felly fe drefnon ni ymgynghorwyr sgiliau ar gyfer hynny, er mwyn cael yr arbenigedd yn fewnol.”

Busnes 15

Roedd pa mor berthnasol yw hyfforddiant i fusnesau penodol yn creu mwy o her ymhlith y busnesau a oedd ag anghenion sgiliau mwy arbenigol, fel sgiliau mecanig a sgiliau ym meysydd adeiladu cychod, peirianneg, hyfforddi chwaraeon a chyfarpar adeiladu. Y profiad fan hyn oedd nad oedd opsiwn arall i roi hyfforddiant arbenigol ac eithrio hyfforddiant oddi ar y safle. Prin oedd yr opsiynau a oedd ar gael yn lleol, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig lle ceir llawer o’r cyrchfannau twristiaeth sy’n canolbwyntio ar weithgareddau antur. (Busnes 5, Busnes 6).

O ran ffafrio darparwyr hyfforddiant preifat neu golegau Addysg Bellach, nid oedd cytundeb ymhlith pawb ynghylch beth oedd orau ym mhrofiad y busnesau eu hunain. O blith y rheini a oedd wedi defnyddio darparwyr hyfforddiant preifat yn hytrach na cholegau Addysg Bellach, fodd bynnag, dywedwyd eu bod yn fwy hyblyg ac yn gallu addasu eu cyrsiau, o ran cynnwys a’r dulliau darparu, i gyd-fynd â’r busnes unigol:

“Rwy’n credu bod tuedd iddyn nhw fod yn fwy hyblyg ac fe fyddan nhw’n edrych ar anghenion y busnes, ar yr amseru ac ar ddaearyddiaeth yr holl beth, ond mae’n fwy anodd gydag addysg bellach i amseru pethau mewn ffordd addas.” Busnes 10

Profiadau o weithio gyda cholegau Addysg Bellach

Roedd mwyafrif y busnesau a gyfwelwyd wedi cael rhyw fath o brofiad a chyswllt â choleg Addysg Bellach, ac eithrio dau ohonynt (Busnes 11 a Busnes 12). Yn debyg i’r profiad o ymwneud â darparwyr hyfforddiant allanol uchod, lle mynegwyd amheuaeth ynghylch faint o’r hyfforddiant a fyddai’n benodol berthnasol i’w busnes,

roedd y rheini a oedd wedi defnyddio colegau Addysg Bellach hefyd yn amau eu bod yn cael eu gweld fel dim mwy na chleient arall i nifer o’r colegau. Roedd rhai busnesau’n cwestiynau faint o’r ddarpariaeth Addysg Bellach a oedd yn wir angenrheidiol, a faint a oedd yn enghraifft o “uwch-werthu”:

Serch hynny, roedd rhai’n credu bod y colegau’n llai masnachol eu natur yn hyn o beth na’r darparwyr hyfforddiant preifat, a’i bod yn well defnyddio’r colegau Addysg Bellach wrth ystyried hyfforddiant ar gyfer eu busnes:

“Byddai’n well gen i ddefnyddio coleg. Yn breifat (h.y. darparwyr hyfforddiant preifat) maen nhw am fod yn wybodus ond maen nhw hefyd am geisio gwerthu cymaint ag y gallan nhw ichi, ond rwy’n credu bod coleg yn cynnig rhywbeth mwy personol.” Busnes 14

Mae hyn fodd bynnag yn groes i deimlad rhai busnesau (Busnes 10) nad yw colegau Addysg Bellach mor hyblyg â darparwyr hyfforddiant preifat:

“Yn y gorffennol mae pobl wedi teimlo’n rhwystredig gan fod gan ddarparwyr addysg brosbectws neu gwricwlwm pendant iawn, ac mae hynny o bosibl wedi bod yn rhwystr i rai cyflogwyr gan nad yw’r cymwysterau sy’n cael eu cynnig yn cyd-fynd â’u disgwyliadau neu eu hanghenion.” Rhanddeiliad

Mae’r rhanddeiliaid, fodd bynnag, yn dod yn fwy ymwybodol o’r angen i gynnig hyfforddiant sydd wedi’i deilwra’n arbennig (Rhanddeiliad 7) a hynny o ran anghenion y busnesau unigol yn ogystal ag anghenion y farchnad leol yn y diwydiant dan sylw.

“...cyn inni gynnig unrhyw gwrs, ac rydyn ni’n gwneud hyn bob blwyddyn wrth ddatblygu a chynllunio ein cwricwlwm, rydyn ni’n edrych ar anghenion y farchnad leol yn y diwydiant ac mae hynny’n rhan o’n swydd... Mae ein cyrsiau wedyn yn cael eu teilwra’n unol â’r hyn sydd ei angen.” Rhanddeiliad 3

Yn ymarferol, fodd bynnag, mae cyfyngiadau ar hyn o ran effeithiolrwydd costau.

“...rydym yn teilwra cyrsiau hefyd. Ond rhaid imi ddweud yn gyffredinol bod pen draw i hynny. O ran maint ac o ran nifer y bobl, weithiau ni fydd hi’n gost effeithiol inni os ydyn nhw’n fychan iawn ac os mai dim ond ar un person y bydd angen yr hyfforddiant, neu rywbeth felly, ac wedyn bydden ni’n eu hannog i ddod i mewn aton ni.” Rhanddeiliad 4

Diffyg cyfathrebu rhwng y sector Addysg Bellach a’r diwydiant MTLI

Roedd cydnabyddiaeth, fodd bynnag, bod angen gwella’r cyfathrebu rhwng darparwyr hyfforddiant a pherchnogion busnes er mwyn canfod bylchau mewn sgiliau a sut y gallai darparwyr hyfforddiant ateb anghenion busnesau yn y ffordd orau. Roedd teimlad o rwystredigaeth bod trafodaethau’n cael eu cynnal ond heb i unrhyw ganlyniadau o werth ddeillio o hynny.

Ar y llaw arall, pan oedd cyswllt llwyddiannus wedi’i wneud a pherthnasau wedi cael eu creu, roedd gan bobl brofiadau cadarnhaol o ran ateb anghenion hyfforddiant a chyllid busnesau unigol:

“Mae gan (y Coleg Lleol) rywfaint o gyllid ar gyfer y cyrsiau cyffredinol hyn, ac mae rhai ym maes Hylendid Bwyd ar gael. Mae pecyn cyfan o wahanol gyrsiau ar gael, fel tystysgrifau a diplomas mewn gwasanaeth i gwsmeriaid ac arwain tîm, ac fe fyddan nhw’n talu 70% o’r gost i unrhyw aelod o’r staff fynd ar y cyrsiau hyn... Ar y safle y mae’r rhain fel arfer. Fe fyddai’n rhaid eu rhyddhau o’u swyddi er mwyn iddyn nhw fynd i’r safle.” Busnes 6

Y berthynas rhwng y diwydiant a rhanddeiliaid

Roedd y teimlad cadarnhaol pan fyddai perthynas wedi’i chreu hefyd yn berthnasol i gysylltiadau eraill rhwng y busnesau ac ystod o rhanddeiliaid. Er enghraifft, dywedodd rhai o’r busnesau a gyfwelwyd eu bod wedi cysylltu â cholegau Addysg Bellach er mwyn cynnig lleoliadau gwaith neu gynnal sgysiau i grwpiau o fyfyrwyr, neu er mwyn gwahodd colegau lleol i lansiadau busnes (Busnes 15, Busnes 16, Busnes 18 a Busnes 19). Roedd eraill yn ffafrio creu cysylltiadau â sefydliadau addysg lleol pan fyddai ganddynt gysylltiadau personol â’r rheini eisoes:

“Nid yn gymaint y coleg. Mae un (aelod o deulu’r staff) yn llywodraethwr yn ein hysgol uwchradd leol felly rydyn ni’n ceisio gwneud cymaint ag y gallwn ni fan honno. O ran y coleg, (enw coleg Addysg Bellach), nid cymaint â hynny.” Busnes 14

Mae’n ymddangos bod busnesau a rhanddeiliaid yn cytuno’n fras ynghylch ble mae’r bylchau sgiliau a sut y gellid gwella’r broses o ddatblygu sgiliau yn y meysydd hynny. Mae busnesau a rhanddeiliaid yn cytuno hefyd

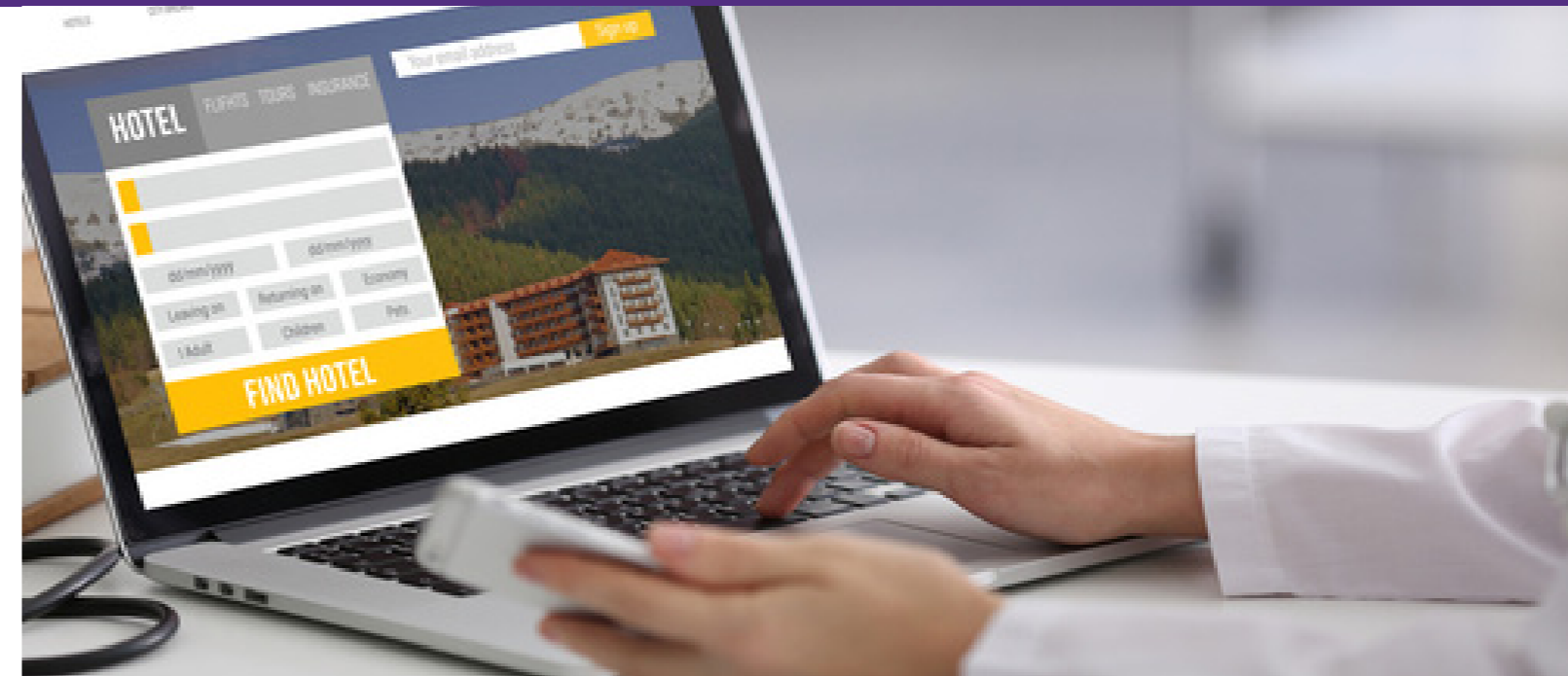
bod angen gwell cyfathrebu rhwng y diwydiant a rhanddeiliaid. Rhoddodd y rhanddeiliaid enghreifftiau diddorol hefyd o’r dulliau anuniongyrchol y maent yn eu defnyddio i greu cysylltiadau gwell â busnesau er mwyn canfod anghenion sgiliau:

“...rydyn ni’n gweithio gyda’r Partneriaethau Sgiliau Rhanbarthol, yn bennaf er mwyn cael gwybodaeth a bwydo gwybodaeth iddynt, ac hefyd er mwyn edrych ar yr hyn sy’n deillio o’r partneriaethau hynny o ran anghenion sgiliau, y galw, a’r prinder yn y maes twristiaeth.” Rhanddeiliad 10

Sylwadau a chasgliadau

Mae barn busnesau MTLI am Addysg Bellach yn gymhleth. Mae rhai’n credu nad yw Addysg Bellach yn berthnasol iawn wrth ateb anghenion hyfforddiant a sgiliau, ac felly nid oes ganddynt farn bendant am y sector. Mae eraill yn anfodlon. Mae teimlad nad yw darpariaeth Addysg Bellach yn lleol naill ai’n ddigon arbenigol ar gyfer anghenion sgiliau penodol, neu’n ddigon hyblyg wrth roi hyfforddiant ar y safle (yn hytrach nag yn y coleg ei hun). Fodd bynnag, mae’r busnesau sydd â gwell perthynas â’r darparwyr Addysg Bellach hefyd yn aml yn elwa o ddarpariaeth Addysg Bellach ar eu safleoedd hwy. Ar y llaw arall, ar y cyfan nid yw busnesau’n manteisio ar ddarpariaeth Addysg Uwch, ond pan fyddant yn gwneud hynny, busnesau ydynt sy’n canolbwyntio ar dwf o ran safleoedd, allforion a throsiant.

At hynny, mae teimlad nad yw’r hyn y mae Addysg Bellach yn ei gynnig yn cyd-fynd ag amgylchiadau penodol busnesau llai o faint yn enwedig, naill ai o ran cynnwys neu o ran y dulliau darparu. Un ateb y cyfeiriodd rhanddeiliaid ato oedd y dull “dysgu byr” ar-lein, sy’n opsiwn posibl pan fydd yr anghenion sgiliau a hyfforddiant yn rhai mwy sylfaenol a chyffredinol, a phan na fydd modd i fusnesau ryddhau staff ar gyfer gweithgareddau sgiliau a hyfforddiant.



Roedd teimlad hefyd ei bod yn bwysig bod cyflogwyr yn gweithio law yn llaw â darparwyr hyfforddiant, colegau a phrifysgolion er mwyn i’r rheini newid ac addasu eu cwricwlwm a’u prosiectws i gyd-fynd ag anghenion cyflogwyr. Roedd yn bwysig hefyd eu bod yn rhoi mwy o hyfforddiant yn gweithle. Byddai hynny’n creu dull mwy unigryw o fwrw ati. I ryw raddau, bydd hyn hefyd yn ddibynol ar gyllid ar gyfer camau o’r fath, ac ystyried y cyfyngiadau ar adnoddau busnesau a chyrrff yn y sector cyhoeddus. Dywedodd un rhanddeiliad sydd wedi’i gontractio i ddarparu dysgu ac asesu yn y gweithle bod y dull hwn yn boblogaidd (o’i gymharu â rhyddhau staff am ddiwrnod a dysgu gyda’r nos).

Nid yw’n syndod i rhanddeiliaid ddweud bod gweithio gyda busnesau mawr yn fwy atyniadol i’r sector Addysg Bellach, gan ei bod yn haws gwneud hynny a chan fod busnesau mawr yn fwy tebygol o ddeall y tirlun sgiliau ehangach yng Nghymru, yn ogystal â meddu ar fwy o adnoddau ac awydd i roi hyfforddiant. Roedd hyn yn arwain at ddiffyg cyswllt ymddangosiadol rhwng y sector Addysg Bellach a chwmnïau bach a chanolig llai eu maint yn enwedig, er y gall y cysylltiadau rhwng darparwyr sgiliau a’r cyrrff ehangach sy’n cynrychioli busnesau bach, fel y Ffederasiwn Busnesau Bach, helpu yn hyn o beth.

Serch hynny, mae busnesau bach yn aml yn ffafrio gweithio’n uniongyrchol gyda’u sefydliad Addysg Bellach lleol gan fod hwnnw’n fwy cyfarwydd iddynt, yn nes atynt, a chan eu bod yn ymddiried yn y sefydliad hwnnw gan fod y campws, y tiwtor neu’r adran dan sylw ar garreg y drws yn ddaearyddol. Yn ddiddorol, felly, er bod cyflogwyr yn fwy tebygol o fod o blaid dysgu oddi ar y safle mewn sefydliad pan oedd y ddarpariaeth honno ar lefel Addysg Uwch, awgrymwyd hefyd y gallai fod angen i ddysgu o’r fath fod mewn sefydliadau Addysg Bellach yn hytrach nag Addysg Uwch, ac ystyried eu cyrhaeddiad daearyddol ehangach.

Roedd teimlad bod y symud tuag at brentisiaethau i bobl o bob oed hefyd yn beth cadarnhaol yn hyn o beth, gan y gallai greu perthynas fwy hyblyg rhwng gweithgareddau dysgu sy’n seiliedig ar waith a gweithgareddau mewn coleg. Serch hynny, efallai fod angen rhoi mwy o gyhoeddusrwydd i natur prentisiaethau modern, yn sgil y ddelwedd fwy traddodiadol ohonynt, a’r anawsterau y mae’r busnesau bach a chanolig lleiaf eu maint yn y sector MTLI yn teimlo’u bod yn eu hwynebu wrth gynnig prentisiaethau o’r fath, o ganlyniad i’w hadnoddau cyfyngedig.

Awgrymodd un fenter sut y gellid goresgyn y rhwystr hwn, gan roi enghraifft o raglen prentisiaethau gyda thua 20 o gwmnïau'n gysylltiedig â hi, a'r prentisiaid wedyn yn gweithio yn y gwahanol gwmnïau er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu cyflogi drwy'r adeg. Ac ystyried y ffordd y mae llawer o'r cwmnïau MTLI a gyfwelwyd bellach yn ymwneud â sawl un o'r sectorau (yn hytrach na chanolbwyntio ar fanwerthu, twristiaeth neu letygarwch yn unig), gallai hyn fod yn un ffordd ymlaen, yn enwedig mewn ardaloedd mwy gwledig lle mae'n debygol y bydd hyd yn oed mwy o gwmnïau bach a chanolig llai eu maint.

Roedd rhai rhanddeiliaid yn credu ei bod yn hanfodol lleihau natur dymhorol y sector MTLI yng Nghymru. Unwaith eto, fodd bynnag, bydd hyn yn gofyn am ddull marchnata ehangach. Pe bai hynny'n llwyddiannus, byddai hefyd yn hyrwyddo gwerth datblygu sgiliau a hyfforddiant yn y sector MTLI.

Roedd pa mor atyniadol yw swyddi MTLI yn broblem eang, gyda natur dymhorol a rhan amser y gwaith, a'r oriau anghymdeithasol sy'n aml yn cael eu cysylltu â busnesau MTLI yn creu heriau wrth ddenu a chadw staff penodol. Mae'r un peth yn wir am y prinder cyfleoedd i wneud cynnydd mewn gyrfa yn y busnesau a gyfwelwyd pan oedd y rheini'n aml yn rhai bach iawn. Roedd gan rai o'r perchnogion busnesau raddau mewn marchnata, twristiaeth neu sectorau eraill penodol, ond roedd gan y mwyafrif llethol brofiad sylweddol, blaenorol o fusnes, boed yn hunangyflogedig neu drwy wneud gwaith rheoli mewn swydd gyflogedig cyn sefydlu eu busnesau eu hunain. Roedd hi'n ymddangos bod hyn yn llywio'u hagwedd tuag at hyfforddiant. O ran sgiliau penodol, roedd teimlad cyffredinol bod angen canolbwyntio ar roi gwasanaeth eithriadol i gwsmeriaid, ac ar y sgiliau y mae eu hangen i wneud ac i fesur hyn (gan gynnwys sgiliau yn y cyfryngau cymdeithasol). Mae'n ymddangos bod hyn yn arwydd o allu busnesau MTLI i newid ac addasu i'r grymoedd real hynny sy'n effeithio ar eu busnesau.

Ac ystyried y dyhead am ddulliau hyfforddi sy'n cyfuno hyfforddiant (ar ac) oddi ar y safle gyda phrofiad ar y safle yn y byd go iawn, mae'n ymddangos bod y model prentisiaethau sylfaenol yn fodel addas wrth

ddod â darpariaeth Addysg Bellach a busnesau MTLI yn nes at ei gilydd. Serch hynny, cymysg oedd profiad y busnesau a gyfwelwyd o brentisiaethau, sy'n dangos bod rhwystrau i'w goresgyn. Fel arfer, roedd y profiadau hynny'n amrywio yn ôl maint y busnes yn hytrach nag yn ôl y sectorau manwerthu, twristiaeth a lletygarwch. Roedd sawl busnes micro yn amharod i dderbyn prentisiaid gan eu bod yn aml yn credu bod y busnes yn rhy fach i fod o fudd i'r prentis. Roedd teimlad bod manwerthwyr bach yn rhoi heriau penodol i ddarparwyr hyfforddiant o ran ymwneud a chyfathrebu â hwy, ac roedd angen mynd ati mewn ffyrdd mwy anuniongyrchol yn hyn o beth. O ganlyniad, gall yr enghraifft lle byddai nifer o gwmnïau bach yn creu rhwydwaith ar y cyd i gynnig profiad prentisiaeth ar y safle fod yn bwysig yn hyn o beth. Ar y llaw arall, roedd y busnesau bach a chanolig mwy eu maint yn dueddol o fod â mwy o brofiad o brentisiaethau, yn amrywio o hyfforddiant sgiliau i ddysgu sut i ddefnyddio gwahanol gyfarpar. Roedd hyn yn arbennig o wir yn y sectorau twristiaeth a lletygarwch.

O ganlyniad, y casgliadau cyffredinol o'r gwaith ymchwil oedd bod busnesau'n rhoi gwerth ar hyfforddiant, cyn belled â bod hynny i'w weld yn uniongyrchol berthnasol i'w busnes. Mae'n ymddangos mai'r cyfle gorau i ddod â darpariaeth Addysg Bellach a busnesau MTLI yn nes at ei gilydd yw dulliau sy'n cyfuno addysg a hyfforddiant gan y sector Addysg Bellach ar y safle ac oddi ar y safle ar y naill law, a phrofiad yn y byd go iawn ar y llaw arall (fel y profiad y gallai prentisiaethau neu ddulliau galwedigaethol eraill eu cynnig). Yn nodedig, mae cwmnïau MTLI sy'n dymuno tyfu hefyd yn fwy tebygol o fod angen cynnig darpariaeth amrywiol a hyblygrwydd o ran eu setiau sgiliau.

Argymhellion Polisi

- Dylid cynyddu'r ymdrechion i ymestyn y tymor twristiaeth yng Nghymru ac annog mwy o weithgarwch gydol y flwyddyn. Gallai hyn annog mwy o bobl i ddewis y sector MTLI fel gyrfa. Os yw'r ymdrechion i gynyddu'r galw'n llwyddiannus, gallai hyn hefyd hyrwyddo gwerth datblygu sgiliau a hyfforddiant yn y sector MTLI yn gyffredinol.

- Gan fod prentisiaethau yn cyfuno hyfforddiant (ar ac) oddi ar y safle gyda phrofiad ar y safle yn y byd go iawn, sef rhywbeth yr oedd nifer a gyfwelwyd yn ei weld fel peth da, dylid canolbwyntio mwy ar y rôl y gall prentisiaethau ei chwarae wrth ddod â darpariaeth Addysg Bellach a busnesau MTLI yn nes at ei gilydd.
- Dylai llunwyr polisi ganolbwyntio i ddechrau ar anghenion busnesau y mae eu gweithgareddau'n berthnasol i'r holl sector MTLI (yn hytrach na rhai sy'n gweithredu yn y maes manwerthu, lletygarwch neu dwristiaeth yn unig). Mae gan y busnesau hyn botensial mawr o ran polisiâu sy'n seiliedig ar hyfforddiant, gan y gallai fod angen ystod ehangach o hyfforddiant arnynt, ond hefyd gan y gallent helpu wrth roi hyfforddiant hefyd.
- Mae busnesau sy'n berthnasol i'r holl sector MTLI yn gallu wynebu heriau penodol wrth ddod o hyd i ddarparwyr hyfforddiant allanol sy'n gallu rhoi'r hyfforddiant y mae ei angen arnynt. Dylid ymdrechu'n arbennig i gynnwys y busnesau hyn wrth gynllunio prentisiaethau a mathau eraill o hyfforddiant galwedigaethol.
- O ran darparwyr addysg a hyfforddiant, wrth werthuso ac adolygu'r darpariaeth hyfforddiant, dylid rhoi sylw penodol i anghenion rhanddeiliaid bach a chanolig eu maint a cheisio cynnwys y rhain mewn darpariaeth ddiwygiedig neu gyrsiau estynedig.
- Mae angen gwneud mwy i greu rhwydweithiau o gwmnïau bychain er mwyn ei gwneud yn haws iddynt gynnig prentisiaethau ar y cyd, gan gyfuno'r profiadau a'u cynnig ar draws y gwahanol fusnesau. Dylid annog a chefnogi cwmnïau bach i wneud hyn, a dylid cynllunio prentisiaethau gan wneud hyn yn opsiwn syml.
- Mae angen defnydd helaethach o brofiad gwaith a lleoliadau gwaith wrth gynnig cyrsiau hyfforddi galwedigaethol o bob math, a hynny er mwyn sicrhau bod pobl yn deall yn well beth yw natur y swyddi a

sicrhau bod disgwyliadau cyflogwyr a darpar weithwyr yn cyd-fynd â'i gilydd yn y dyfodol.

- Mae angen hyrwyddo gyrfaoedd yn well yn y sector MTLI, gan ganolbwyntio ar gynnydd ynghyd â'r elfennau sy'n rhoi mwynhad wrth weithio mewn cwmnïau bach a chanolig eu maint yn y sector MTLI.
- Mae angen i fusnesau ystyried modelau gweithio newydd, gweithio hyblyg a rhannu swyddi er mwyn rhoi sylw i broblemau (ac argraffiadau) sy'n gysylltiedig ag oriau anghymdeithasol mewn rhai meysydd yn y diwydiant MTLI.
- O ran sgiliau allweddol yn y diwydiant MTLI, argymhellir bod angen canolbwyntio ar roi gwasanaeth eithriadol i gwsmeriaid, ac ar y sgiliau y mae eu hangen i wneud ac i fesur hyn (gan gynnwys sgiliau yn y cyfryngau cymdeithasol). Mae'n ymddangos mai busnesau MTLI sy'n dilyn y dull hwn yw'r rhai sy'n gallu addasu orau i amgylchedd busnes sy'n newid.

Table 1: Background details of respondents

Cwmni	Lleoliad	Sector	Busnes Teulu ²	Maint ³
Busnes 1	De Cymru	Twristiaeth		Micro
Busnes 2	De Cymru	Lletygarwch a Thwristiaeth	Ydy	Canolig
Busnes 3	De Cymru	Lletygarwch	Ydy	Micro
Busnes 4	De Cymru	Twristiaeth		Bach
Busnes 5	Canolbarth Cymru	Twristiaeth	Ydy	Bach
Busnes 6	De / Canolbarth Cymru	Manwerthu, Twristiaeth, Lletygarwch		Bach
Busnes 7	Gorllewin Cymru	Manwerthu, Twristiaeth, Lletygarwch		Canolig
Busnes 8	De Cymru	Manwerthu, Twristiaeth		Bach
Busnes 9	Canolbarth a Gorllewin Cymru: 3 safle	Manwerthu, Twristiaeth a Lletygarwch	Ydy	Canolig
Busnes 10	De / Gorllewin Cymru (3 lleoliad)	Lletygarwch	Ydy	Bach
Busnes 11	De Cymru (2 lleoliad)	Manwerthu a Lletygarwch	Ydy	Bach
Busnes 12	De / Canolbarth Cymru	Retail	Ydy	Micro
Busnes 13	De Cymru, 3 lleoliad, Caerdydd	Lletygarwch		Bach
Busnes 14	Canolbarth Cymru	Manwerthu, Twristiaeth a Lletygarwch	Ydy	Canolig
Busnes 15	Canolbarth Cymru (cynlluniau i agor ail safle)	Manwerthu, Twristiaeth a Lletygarwch (?)		Canolig
Busnes 16	De / Canolbarth Cymru (3 safle)	Lletygarwch	Ydy	Bach
Busnes 17	Gogledd Cymru	Twristiaeth a Lletygarwch		Canolig
Busnes 18	De Cymru (Caerdydd)	Lletygarwch		Micro
Busnes 19	De Cymru	Lletygarwch		Micro
Busnes 20	Gogledd Cymru	Twristiaeth a Lletygarwch		Canolig






² Naill ai mwy nag un aelod o'r teulu'n cael eu cyflogi yn y busnes ar hyn o bryd, neu mwy nag un genhedlaeth wedi rhedeg neu wedi bod yn berchen ar y busnes.

³ Mae'r categorïau hyn wedi'u seilio ar nifer cyfartalog y gweithwyr cyfwerth ag amser llawn dros gyfnod o flwyddyn, gan gydnabod y gall y niferoedd amrywio yn ôl y tymor a natur ran amser rhai swyddi.

Tabl 1b: Rhanddeiliaid Eraill

Rhanddeiliad	Lleoliad	Sector
Rhanddeiliad 1	Pobman	Manwerthu
Rhanddeiliad 2	Canolbarth Cymru	Twristiaeth, Manwerthu a Lletygarwch
Rhanddeiliad 3	Gogledd Cymru	Addysg
Rhanddeiliad 4	De Cymru (sawl safle)	Addysg, sgiliau a hyfforddiant
Rhanddeiliad 5	Pobman	Busnes
Rhanddeiliad 6	De-ddwyrain Cymru	Sgiliau a Hyfforddiant
Rhanddeiliad 7	Drwy Gymru	Addysg, sgiliau a hyfforddiant
Rhanddeiliad 8	Gogledd Cymru	Datblygu Economaidd
Rhanddeiliad 9	Gorllewin a Chanolbarth Cymru	Sgiliau a Hyfforddiant
Rhanddeiliad 10	Cymru gyfan	Twristiaeth

ColegauCymru
Uned 7, Cae Gwyrdd
Greenmeadow Springs
Tongwynlais, Caerdydd CF15 7AB

 029 2052 2500
 helo@colegaucymru.ac.uk
 collegeswales.ac.uk
 twitter.com/colegaucymru
 facebook.com/collegeswales

 ColegauCymru
CollegesWales